

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



---

**INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE AMBO, 2022**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS**  
**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: CASTAÑEDA ESCALANTE FAVIO ANDRE**

**ASESOR(A): Mg. PASQUEL CAJAS RENZO FIDEL**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente investigación a mi noble profesión, a mi familia, por ser un pilar importante en mi vida. También está dedicado a mis colegas y docentes quienes me inculcaron que el mejor conocimiento que se puede tener, el cual es aprender por sí mismo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la vida, haberme guiado y dado la sabiduría necesaria para poder lograr la culminación del presente proyecto, A mi asesor, en cuanto a su valiosa paciencia y buen trato, para llevar a cabo la presente tesis de investigación y sea expuesto. Dar gracias a mi familia por el apoyo y afecto que me han depositado en todo el tiempo.

## RESUMEN

El presente informe de investigación tiene por objetivo Influencia de contratos a plazo fijo en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Ambo, 2022, esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, de alcance explicativo - causal, con un diseño no experimental de corte transversal; donde variable de estudio viene a ser Demostrar la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022. La población y muestra está conformada por 88 trabajadores bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo DL. 728, del cual se obtuvo una muestra sub subconjunto de la población conformada por 72 trabajadores DL. 728.

Para la contratación de la hipótesis y calcular la frecuencia de la variable se utilizó el programa SPSS versión 25.0, y a través de la estadística descriptiva se **acepta** la Hipótesis alternativa (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho); y podemos decir que el contrato de trabajo a plazo fijo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Palabras claves: *(Contratos, desempeño, motivación, clima organizacional, satisfacción, remuneración, reconocimiento)*

## ABSTRACT

The objective of this research report is Influence of fixed-term contracts on job performance in the provincial municipality of Ambo, 2022, this research is of the applied type, the approach is quantitative, explanatory - causal in scope, with a non-experimental design cross section; where the study variable becomes Demonstrate the influence of the fixed-term employment contract on job performance in the Provincial Municipality of Ambo, 2022. The population and sample are made up of 88 workers under the form of a fixed-term employment contract DL. 728, from which a sub-subset sample of the population consisting of 72 DL workers was obtained. 728.

To contract the hypothesis and calculate the frequency of the variable, the SPSS version 25.0 program was used, and through descriptive statistics the alternative hypothesis (Hi) was accepted and the null hypothesis (Ho) was rejected; and we can say that the fixed-term employment contract influences job performance in the Provincial Municipality of Ambo, 2022.

**Keywords:** (Contracts, performance, motivation, organizational climate, satisfaction, remuneration, recognition)

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	viii
<b>CAPITULO I. ASPECTOS BASICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	<b>10</b>
1.1 Fundamentación del problema .....	10
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	12
1.3 Viabilidad de la Investigación.....	14
1.4 Formulación del problema .....	14
1.4.1 Problema General .....	14
1.4.2 Problemas Específicas .....	145
1.5 Formulación de objetivos .....	14
1.5.1 Objetivo general .....	14
1.5.2 Objetivos específicos.....	15
<b>CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>16</b>
2.1 Formulación de las hipótesis .....	16
2.1.1 Hipótesis General. ....	16
2.1.2 Hipótesis Nula. ....	16
2.1.3 Hipótesis Específica .....	16
2.2 Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores).....	17
2.3 Definiciones operacionales de las variables.....	18
<b>CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
3.1 Antecedentes de la Investigación .....	19
3.1.1 Antecedentes Internacionales .....	19
3.1.2 Antecedentes Nacionales.....	24
3.1.3 Antecedentes Locales .....	30
3.2 Bases Teóricas.....	34
3.2.1. Contratos de trabajo a Plazo Fijo.....	34
3.2.2. Desempeño Laboral.....	40

3.3 Definiciones Conceptuales.....	47
CAPITULO IV. MARCO METODOLOGICO.....	49
4.1 Ámbito.....	49
4.2 Tipos y nivel de Investigación .....	49
4.3 Población y Muestra.....	50
4.3.1 Descripción de la población .....	50
4.3.2 Muestra y método de muestreo.....	51
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión .....	52
4.4 Diseño .....	53
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	54
4.5.1 Técnicas.....	54
4.5.2 Instrumentos .....	54
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	56
4.6.1 Técnica para el procesamiento estadístico .....	56
4.6.2 Técnica para el análisis de la información .....	56
4.7 Aspectos éticos.....	56
CAPITULO V. RESULTADO Y DISCUSIÓN.....	57
5.1 Análisis descriptivo.....	57
5.1.1 Procesamiento de datos del contrato de trabajo a plazo fijo .....	58
5.1.2 Procesamiento de datos del desempeño laboral .....	70
5.1.3 Nivel de asociación de la variable inde. y la variable depen.....	82
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	85
5.3 Discusión de resultados.....	90
5.4 Aporte científico de la investigación.....	91
CONCLUSIONES .....	93
SUGERENCIAS .....	94
REFERENCIAS.....	95

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente informe de investigación, tiene como título “INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022”. Que tiene inicio cuando En la municipalidad Provincial de Ambo en los últimos años por el cambio de gestión o terminación de un mandato que es de 4 años, se genera despido de trabajadores que se encuentran bajo el régimen del DL. 728 contratos de trabajo que son indeterminados o de plazo fijo, generando incertidumbre que se ve reflejado en el desempeño del trabajador, así mismo con dichos despidos se vulneran los derechos de los trabajadores a una estabilidad laboral, ocasionando insatisfacción, un mal clima organizacional y desmotivación de los trabajadores, motivo por el cual se fundamenta la investigación en la entidad. Donde la finalidad del presente informe final es determinar la influencia de los contratos de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral del personal DL. 728 de la Municipalidad Provincial de Ambo - 2022. Para proponer recomendaciones a partir de conclusiones.

Para la realización de la investigación se planteó como objetivo general, determinar cuál es la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral del personal DL. 728 en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022, así como también se planteo objetivos específicos como, determinar la influencia de los reconocimientos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022; determinar la influencia de las remuneraciones en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022; y finalmente determinar la influencia de los derechos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Para la consecución de resultados del presente informe de investigación está dividida en cinco capítulos siguiendo las normas del Ministerio de Educación que a continuación se detalla:

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, formulación del problema, un objetivo general y dos objetivos específicos, para determinar la relación entre las variables, justificación de la investigación, limitaciones y la viabilidad.

En el capítulo II, se formula las hipótesis, se elabora la operacionalización y se definen las variables operacionalmente.



En el capítulo III, se redacta el marco teórico, el cual contiene antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema, también encontramos las bases teóricas acerca de las dos variables de estudio que contiene conceptos de diversos autores, así mismo se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables;

En el capítulo IV; Se enmarca la población, la muestra, los métodos de la investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, técnicas e instrumentos de investigación;

En el capítulo V; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas a los trabajadores, también la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, hablamos sobre la discusión de resultados de acuerdo a la contrastación de resultados del trabajo de campo y de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones y recomendaciones. (Anexos).

## **CAPITULO I. ASPECTOS BASICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1 Fundamentación del problema**

Los contratos de trabajo a plazo fijo o indeterminados entre las partes son el instrumento y mecanismo por el cual se definen las relaciones laborales de interdependencia indeterminado como resultado de un contrato de trabajo. Las organizaciones al ser sistemas abiertos son propensas a ser más vulnerables y variables por lo cual requieren de la integración de buenos manejos de gestión para tenerlas bajo control, ya que entre más tipos de transacciones se realicen dentro de esta, más compleja se vuelve su gestión. La globalización de las producciones de servicio a liberado el mercado laboral desarrollado en el mundo impulsando a los países a ser competitivas reduciendo los derechos de los colaboradores, reteniendo sus contratos sujetos a la necesidad de la entidad o municipalidad lo cual genera un desequilibrio en el desempeño y resultado del mismo (Saldaña, 2016).

Según los datos de la encuesta de población activa correspondiente al tercer trimestre de 2022, publicada hace unas semanas por el Instituto Nacional de Estadística, en España hay 3,5 millones de empleados públicos, lo que supone un 17,07% del número de ocupados del país (20,54 millones de personas). Esta temporalidad del Empleo Público tiene los porcentajes más altos en País Vasco, donde el 46,7% de los empleados públicos tienen un contrato de trabajo temporal, seguido de Asturias (40,1%) y Extremadura (39,8%) (RR.HH., 2022).

Haciendo mención a las tres décadas transcurridas, se reflejaron en las variantes socioeconómicas ocurridas a nivel global, las organizaciones municipales optaron por modificar cada estructura organizacional, encontrando formas flexibles para contratar a los trabajadores, siendo esta una estrategia para prevalecer en los mercados (Topa y Palací, 2004).

Se estima que en Colombia más de 2.5 millones de trabajadores del sector público tienen un contrato de trabajo de carácter temporal influyendo en el desempeño de los trabajadores, así mismo se estima que solo un 54.2% de los trabajadores demostraron insatisfacción con los contratos de trabajo que tenían en el año 2022, que sin bien es cierto hubo una disminución del 63.8% reportado en el 2021, lo cual está alejado del nivel de satisfacción de los asalariados que reporto un 81.7% en el 2022, así mismo un 21.9% de

los trabajadores mostraron insatisfacción en cuanto a los salario que perciben, el cual se ve reflejado en el bajo desempeño del personal (Bloomberg línea, 2022).

La labor de las organizaciones o municipales es analizar continuamente cada contrato de trabajo celebrado, pudiendo así medir el desempeño del trabajador, la gran parte de los personales pertenecientes a una entidad pública tienen deficiencias en su desempeño, ya que los gerentes o funcionarios se han centrado en asignar tareas y no realizan evaluaciones para medir la eficiencia laboral.

A raíz de la reforma laboral en la década del 90 la flexibilización laboral, produjo una utilización indiscriminada de ampliación de contratos de trabajo temporales, se redujo los costos promedio de despido y se disminuyó el reconocimiento de los derechos a la seguridad laboral (Castillo, 2014).

Torres (2016), es primordial que cada contrato de trabajo debería ser indeterminado, ya que las organizaciones no son creadas por un periodo corto, sino se crearan para tener vida ilimitada, así lo define el TUO del D. L. N° 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del D.S. N° 003-97-TR. Capítulo I del reglamento general Artículo 4°: En las prestaciones personales de un servicio remunerado y subordinado, se presumirán las existencias de un contrato para laborar, en plazos fijo.

Asimismo el Diario Gestión (2018) informa descriptivamente que existe en el Perú 3.2 millones de colaboradores asalariados laboralmente que no están contratados, de los cuales el 42.5% (3 millones 256 mil 200 individuos) no ha firmado un contrato de trabajo y el 1.6% (123 mil 400 individuos) de los encuestados no especificaron; también la INEI realizó un informe del 2017, basándose en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), del cual, el 55.9 % (4 millones 281 mil 300 individuos) del total de pobladores ocupados eran asalariados al gobierno, además, el 7.1 % (303 mil 400) están con contratos de locadores de servicio y el 1.6 % (70 mil 100 personas) en otras formas de contrato comprendida como periodos de prueba, un convenio para formar laboralmente al joven, prácticas pre y profesional, un contrato de aprendizajes, entre otros, asimismo, entre los que tienen un contrato, el INEI reportó que el 61.8 % del total de pobladores empleados (2 millones 664 mil 300 personas) tienen contratos de trabajo a plazos fijos y el 29.5 % (1 millón 263 mil 400) tienen contratos de trabajo a plazo indefinidos.

En los estados Unidos (EE. UU,) elogió la apertura de cuatro nuevas oficinas regionales de SUNAFIL en el 2017 y sus planes de abrir seis en el 2018 y tener oficinas operativas en las regiones restantes para enero del 2020. También indicó que el Perú debe fortalecer la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de

Trabajo (MINTRA), para que los trabajadores con contratos a corto plazo se conviertan más fácilmente en empleados permanentes, que nacen de los contratos de trabajo a plazo de la exportación no tradicional en el marco del TLC, (Diario Gestión, 2018).

El V Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional, a través del cual los vocales de la Corte Suprema buscan uniformizar criterios en temas laborales; Mediante Casación Laboral N° 12033-2015-Del Santa, la Corte Suprema determinó que los resultados de una "prueba de desempeño laboral", no justifica las diferencias remunerativas entre dos colaboradores que ostentan las mismas tareas y tienen las mismas capacitaciones (Navarro y Zavala, 2017).

En la segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República en su búsqueda por uniformizar también los criterios en temas laborales: mediante Casación Laboral N° 1304-2021, de Huánuco la corte suprema estableció que lo resultados de un desempeño laboral, no es justificación diferenciadora remunerativa entre trabajadores que ocupan el mismo nivel de trabajo y tienen las mismas destrezas, como también se encuentran bajo el mismo tipo de contrato plazo fijo (Municipalidad Provincial de Ambo 2022).

Para una mejor interpretación de aquí en adelante utilizaremos el acrónimo "MPA" en lugar de la municipalidad provincial de Ambo, donde surge la necesidad de realizar una evaluación de los contratos de trabajo a plazo fijo para conocer su influencia en el desempeño lo cual debe ser visto como cada proceso, pudiendo articularse los objetivos organizativos e individuales dispuestos a brindar servicios estratégicos en la institución. En la municipalidad Provincial de Ambo en los últimos años por el cambio de gestión o terminación de un mandato que es de 4 años, se genera despido de trabajadores que se encuentran bajo el régimen del DL. 728 contratos de trabajo que son indeterminados o de plazo fijo, generando incertidumbre que se ve reflejado en el desempeño del trabajador, así mismo con dichos despidos se vulneran los derechos de los trabajadores a una estabilidad laboral, ocasionando insatisfacción, un mal clima organizacional y desmotivación de los trabajadores, motivo por el cual se fundamenta la investigación en la entidad.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

El estudio se justificó en conveniencia, porque permitió definir el alcance que tiene la gestión de contratos de trabajo a plazo fijo, y como repercute en el desempeño laboral del personal DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo. Así mismo la relevancia

social, contribuirá a generar contratos más adecuados para el personal con el propósito de garantizar al personal estabilidad laboral, optimizando así su desempeño laboral.

El estudio se justificó en conveniencia, porque permitió definir el alcance que tiene la incidencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral del trabajador en la municipalidad, los indicadores para evaluar el desempeño del trabajador emergen de los contratos de trabajo que percibe los personales, en los cuales se detallan la compensación, el compromiso, la ponderación, normas y obligaciones del personal.

La relevancia del contrato de trabajo a plazo fijo, contribuyo a generar planes de intervención con el propósito de mejorar el desempeño laboral, el cual se ve asociado por la satisfacción, el clima laboral y la motivación que se inciden en el trabajador, haciendo uso eficiente de los recursos municipales .

En referencia a la justificación teórica de acuerdo con Ñaupas, (2018), respondió a la inquietud que posee el investigador por ahondar en los diferentes enfoques teóricos referidos a la problemática a estudiar, debido a que estos estudios de alguna forma aportan elementos y mecanismos para desentrañar conocimientos que permitan ahondar sobre la investigación que se está abordando, en esta investigación se analizará la incidencia del contrato a plazo fijo en el desempeño laboral, así como las diferentes teorías asociadas con las variables a estudiar.

Por consiguiente, muestra justificación práctica con el estudio fue aportar a la solución o mejoramiento del problema encontrado, para dicho caso el gerente me facilito la información para realizar la investigación referente a la influencia de los contratos de trabajo a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral.

Para Bernal (2010), la justificación práctica en la investigación se caracterizó porque genero aportes que permitirán dar la solución a la problemática real, el cual está determinada por las diferentes acciones que el investigador llevo a cabo, a través de un trabajo de campo en el cual recabara un diagnóstico de la situación problemática que permitirá la implementación de diversas estrategias que brinden un beneficio a la entidad o población en estudio o de similares características, éste representara una herramienta eficaz para integrar y desarrollar las normas establecidas, tiene relevancia social, porque responden a las necesidades de coordinación de los funcionarios para subsanar brechas de anemia por desnutrición de los habitantes de la provincia.

La implicancia práctica, permitió en un primer momento conocer el cumplimiento de los contratos a plazo fijo que garantice estabilidad laboral al personal influenciando en su desempeño, para proponer planes con la finalidad de hacer mejoras en los procesos

instalados que faciliten al personal la realización de su trabajo. Utilidad metodológica, permitirá replicar el método aplicado en el estudio, con ello poder realizar estudios complementarios en la municipalidad para alcanzar sus metas planificadas.

Así mismo tuvo justificación metodológica por cuanto la investigación contó con el asesoramiento de un especialista que mediante el uso del instrumento apropiado se obtuvo datos verídicos de los encuestados, los mismos que sirvieron para determinar el grado de influencia de los contratos en el desempeño que presentan los trabajadores, el cual puede servir para futuros investigadores.

### **1.3 Viabilidad de la Investigación**

La investigación fue viable, porque se contó con los recursos económicos y humanos necesarios para la realización del proyecto y disponibilidad de tiempo para la elaboración del mismo. La investigación fue viable por la existencia de diversos estudios relacionados a la investigación.

### **1.4 Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema General**

- ¿Cuál es la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?

#### **1.4.2 Problemas Específicas**

- ¿Cuál es la influencia de los reconocimientos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?
- ¿Cuál es la influencia de las remuneraciones en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?
- ¿Cuál es la influencia de los derechos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?

### **1.5 Formulación de objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

- Demostrar la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Determinar la influencia de los reconocimientos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- Determinar la influencia de las remuneraciones en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- Determinar la influencia de los derechos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

## CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1 Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1 Hipótesis General.

- **Ha:** El contrato de trabajo a plazo fijo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

#### 2.1.2 Hipótesis Nula.

- **Ho:** El contrato de trabajo a plazo fijo no influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022

#### 2.1.3 Hipótesis Específica

- **Ha1.** Los reconocimientos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ho1.** Los reconocimientos no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ha2.** Las remuneraciones influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ho2.** Las remuneraciones no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ha3.** Los derechos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022
- **Ho3.** Los derechos no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022



## 2.2 Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores)

INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022				
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICIÓN	INDICADORES
<b>VARIABLE: “Independiente”  CONTRATO PLAZO FIJO</b>	Messineo (1946), menciona que se efectúa cuando un individuo está a disposición de otro individuo sus energías para laborar; es por ello, que asumen las obligaciones de hacer, compensando según la situación como salarios, pagos, mercedes, estipendios, retribuciones y similar. Por otra parte, Cabanalles (2015), consideran que las relaciones continúan entre el empleador y colaborador, menciona que “los contratos laborales son aquellos que tienen con finalidad las prestaciones continuadas de cada servicio privado y con caracteres económicos, por ello una parte remunera y recompensación a cambios de tener un beneficio, por dirigir las actividades profesionales de otra, y son acuerdos entre colaboradores que se comprometen a brindar un servicio por estar subordinados y dependiente de un empleador, por una recompensación. Esta se da, si las dos partes cumplen sus obligaciones; dando origen a los vínculos laborales.	Reconocimiento	Basado de maneras no monetarias acordes al desempeño del trabajador, teniendo que medirse con las competencias, compromiso y calificación del trabajador.	Competencia. Compromiso Calificación.
		Remuneración	Expresa que es la totalidad de pagos que percibirá un colaborador por las prestaciones de su servicio.	Fijación. Reajuste. Directrices.
		Derechos	Demuestra la relevancia de los derechos como sistemas que están ordenados jurídicamente	Normas Trabajo Obligaciones
<b>VARIABLE: “Dependiente”  DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2011), define que los desempeños se dan con “la eficacia del trabajador que laboral en las instituciones, y los rendimientos laborales, es decir, las capacidades de unos colaboradores para producción, haceres, elaboraciones, acabado y la generación de labores con un tiempo reducido, con menores esfuerzos y mejores cualidades, estando dirigidos a diversas evaluaciones las cuales darán como resultado sus desenvolvimientos, y se encuentra asociado a la satisfacción, clima organizacional y la motivación que le infringen. Por aquello, Bittel (2000), plantea que el desempeño se asocia con cada habilidad y conocimiento que aporta a cada acción del trabajador, para concretar cada objetivo organizacional.	Satisfacción	Entendida como el grupo de sentimiento que favorece o desfavorece a cada colaborador que percibe cuando realiza sus labores, manifestándose en diversas acciones laborales	Creencias Rotaciones Valores
		Clima organizacional	Aquel elemento multidimensional de componentes los cuales podrían desglosarse en cada término estructura organizacional, extensión de la institución, método comunicacionales, cada estilo de liderazgo directivo, entre otros	Liderazgo. Comportamiento. Motivación.
		Motivación	Impulsos que tendrá el individuo para dar satisfacción a cada necesidad que tiene.	Seguridad. Reconocimiento. Autorrealización

### 2.3 Definiciones operacionales de las variables

VARIABLES/DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL
<p><b>Variable “Independiente”:</b> Contrato a plazo fijo</p>	<p>Modalidad de contrato sujeto a un régimen establecido (Contrato a plazo fijo) se detalla fecha de inicio y de fin del contrato (Personal DL. 728), que se encuentra sujeto a reconocimiento, remuneración y derechos que perciben para su rendimiento en la municipalidad por el cual son evaluados.</p>
<p><b>Variable “Dependiente”:</b> Desempeño laboral</p>	<p>Actividad de gestión del rendimiento del personal, evaluando su productividad en la municipalidad en base a su satisfacción, clima organizacional y motivación que perciben.</p>

## CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes de la Investigación

los artículos enumerados a continuación, son tesis y trabajos de investigación que se han identificado tras realizar un análisis de las bibliografías y trabajos de investigación relacionados con el tema de mi estudio:

#### 3.1.1 Antecedentes Internacionales

Jiménez (2017). Con la tesis titulada: “UNA CRÍTICA A LA IDEA DE INCUMPLIMIENTO EFICIENTE DESDE EL DERECHO DE CONTRATOS”, de la Universidad Pontificia Católica de Chile, llega a las siguientes conclusiones: a partir de su trabajo que tuvo como objetivo contribuir a llenar ese vacío en materia de derecho, en específico, se cuestionó una crítica de carácter instrumentalista, es decir, aceptando como correcto que el sentido del derecho de contratos como institución, es el de contribuir a la realización de fines socialmente valiosos arrojando como resultado que el derecho de contratos es valioso porque contribuye a producir consecuencias socialmente deseables; está es la gran fortaleza del análisis económico como perspectiva instrumentalista, concluyendo que el análisis económico del derecho de contratos parte de una constatación correcta: la justificación del mismo es instrumental.

Golondrino (2020) con la tesis titulada: “FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES”, de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium de Colombia, llega a las siguientes conclusiones: que una vez realizado el proceso de investigación se determina que existen factores tanto tangibles como intangible que pueden afectar el desempeño laboral de los trabajadores, aspectos como la remuneración, la comunicación interna, la relación entre compañeros de trabajo, la adecuación del puesto de trabajo, la relación de los empleadores o directivos con los colaboradores, entre otros aspectos son los que afectan el clima organizacional y hacen que la productividad en equipo fluya o no de manera óptima. Cuando las organizaciones logran direccionar de manera positiva se puede obtener una buena productividad dentro de la organización, ya que esto se traduce a tener un personal más motivado y satisfecho con su labor; de acuerdo con la investigación se evidencia que la satisfacción laboral es una variable clave en donde las organizaciones pueden medir y obtener información respecto a las normas, políticas y la gestión

organizacional empleada, por ello es importante tener en cuenta la opinión y percepción de los colaboradores en la toma de decisiones, ya que estos son quienes perciben lo que la empresa les da y así mismo les permite ejecutar sus labores. De esta manera es importante promover la motivación, la capacitación, la comunicación y el liderazgo como también mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores con el fin de alcanzar objetivos de la empresa, como también reforzar variables que repercuten en el clima laboral como la estructura la responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, y estándares; Se debe de tener una buena ejecución en los procesos en donde se pueda mantener un buen clima laboral y donde los colaboradores puedan tanto adaptarse como mantenerse en sus entornos de trabajo, ya que de lo contrario estos experimentarían incomodidad, poca comunicación, se aumentará la rotación del personal, el ausentismo laboral, lo cual repercute en la productividad, el desempeño en las áreas de trabajo y sobrecostos en la subcontratación de nuevos cargos. Finalmente, es importante que las organizaciones tengan procesos de medición del desempeño laboral como primera medida, y que se oriente de manera asertiva a los colaboradores hacia la ejecución de logros. Para esto es preciso analizar el diseño de los puestos de trabajo y cargos de acuerdo con las competencias de cada persona y así evitar la ubicación de empleados en áreas donde se sientan desmotivados. Finalmente, la medición del clima laboral es una de las herramientas indispensable que las organizaciones deben de emplear periódicamente teniendo en cuenta que el personal es su recurso más importante y en donde el clima laboral debe de ofrecer calidad de vida laboral, ya que esta debe mejorar la dignidad del colaborador, debe brindar el desarrollo y progreso personal convirtiéndose en un conjunto de aspectos que buscan mejorar la motivación y por ende productividad y el desempeño laboral.

Jiménez (2020) con la tesis titulada: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO”, de la Universitaria Técnica de Ambato de Ecuador, llega a las siguientes conclusiones: que el estudio realizado en el Gad Municipalidad de Ambato con la aplicación del cuestionario de los investigadores Koys y Decottis (1991), nos ha permitido conocer los factores que inciden negativamente en el clima organizacional como punto débil se identifica al reconocimiento, la mayor parte de colaboradores indican que la única vez que se habla del rendimiento es cuando se cometen errores, la falta de reconocimiento genera desmotivación y disminuye el desempeño laboral; otro factor que influye negativamente es la presión, se ha identificado de gran parte de

los colaboradores sufren de estrés laboral, cansancio y agotamiento por último podemos mencionar que la equidad que se maneja no es la más adecuada se tiene la percepción de existir favoritismo por ciertos miembros del equipo de trabajo; así mismo Después de analizar los datos entregados por el departamento de talento humano del Gad Municipalidad de Ambato sobre las evaluaciones de desempeño del personal en el año 2019, se llega a la conclusión que el departamento de tesorería maneja un promedio de 93,24% que significa cualitativamente muy bueno, además se aplicó un cuestionario del profesional Joaquín Machacas Rojas donde se evidencia que la mayor parte de colaboradores tienen eficacia, productividad laboral y eficiencia laboral altos es decir que gran parte de la muestra de estudio sabe gestionar su puesto y reconoce los procedimientos y normativas a cumplirse; finalmente, se empleó el método de correlación de Spearman con el propósito de medir el grado de relación entre las variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral), se afirmó que guardan una fuerte relación, dicho esto y después de realizar el análisis pertinente podemos decir que algunas las estrategias del clima laboral para aumentar el desempeño laboral deberían ser: reconocer los logros de los colaboradores, flexibilidad en el lugar de trabajo, generar un ambiente de apoyo, dar autonomía, programar actividades recreativas donde se fomente la interacción entre los empleados, implementar una correcta retroalimentación de procesos, fomentar la correcta comunicación y realizar jornadas de capacitación.

Sánchez (2015) con la tesis titulada: “EL CONTROL DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, de la Universitaria Técnica de Ambato de Ecuador, llega a las siguientes conclusiones: en el cual se determino que es importante tener en cuenta que el control de recurso humano dentro de la municipalidad no es el más eficiente, ya que se debe considerar que este tiene una dimensión principalmente social y comportamental cuyos resultados se ven reflejados en el desempeño laboral de los trabajadores, logrando con ello un servicio al cliente de excelencia; como también de acuerdo a las encuestas realizadas a los servidores municipales, se ha evidenciado un nivel de desempeño laboral bajo, ya que el personal no se siente motivado o encaminado a desempeñarse de la mejor manera, es decir a un cien por ciento; finalmente, los programas de formación y capacitación en la municipalidad, no se desarrollan de acuerdo a los requerimientos necesarios para

desarrollar competencias, si no se los realiza de acuerdo a las necesidades de la institución.

Quiroga (2021) con la tesis titulada: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CANTERA RIGOT S.A. DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”, de la Universitaria Politécnica Salesiana de Ecuador, llega a las siguientes conclusiones: el índice del cumplimiento de despacho de pedido, tiene una tendencia creciente y con valores superiores al 80% en los tres últimos meses analizados, el índice de desperdicio de bodegas y taller se basa en tres subindicadores, los cuales están en un nivel aceptable con respecto al mínimo requerido, todos están sobre el mínimo del 50%, como también el índice cumplimiento de plan de mantenimiento por equipo crítico de plantas está en un nivel aceptable en la mayoría de las maquinas. Solo existen dos casos en donde su valor está por debajo del 50% que es el mínimo requerido, el índice factor de bienestar psicosocial esta bien calificado en la mayoría los interrogantes, satisfacción con el 45% que se considera satisfecho, seguridad con el 80% que se considera seguro en el trabajo, bienestar con el 90% que siente contento en el trabajo y la esperanza con el 85% que considera que existe esperanza; por lo que se puede concluir que se promedio este indicador tiene una calificación del 75%, en índice escala de expectativas, las calificaciones de los diferentes interrogantes son muy buenas; el 85% considera adecuadas sus oportunidades sus oportunidades de promoción laboral y el 70% considera adecuadas su realización profesional, por lo que se puede concluir que en promedio este indicadores tiene una calificación del 77.5%, los resultados de los indicadores analizados muestran que la gestión administrativa y operativa de la cantera RIGOT S.A., es medianamente aceptable en cuanto a su eficiencia; pero debe revisa el porcentaje de ausentismo el cual tuvo un incremento del 100% en el tercer mes con respecto al mes anterior, además de la escala desgaste que está en un 42.5% y debe ser reducida a menos del 25%, puesto que estos indicadores están bastante relacionados con su plan de producción el cual esta en un 57%, valor por debajo del mínimo deseados. Estos tres indicadores que están fuera de su nivel de aceptabilidad evidencian el problema planteado, es decir, muestran la incidencia de la gestión administrativa no planificada, en el desempeño laboral de los trabajadores.

Quiñonez (2013) con la tesis titulada: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE

ESMERALDAS (PUCESE)”, de la Universitaria Tecnológica Israel de Ecuador, llega a las siguientes conclusiones: que el clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la universidad, como también de acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas de clima organizacional se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral en la PUCESE, finalmente la elaboración de un plan de mejora de clima organizacional contribuye al desarrollo de estrategias, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de la PUCESE.

Correa et al. (2015). con la tesis titulada: “BARRERAS DE ACCESO A LA COBERTURA DE RIESGOS LABORALES EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO DE SALUD EN BOGOTÁ”, de la Universitaria Manuela Beltrán de Colombia, llega a las siguientes conclusiones: a partir del método de estudio empleado cualitativo (narrativo) a través de una entrevista realizado a 11 profesionales, asimismo para manejar los datos se utilizaron análisis de contenidos, con la finalidad de realizar una identificación de cada barrera para tener acceso al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de Colombia en un conjunto de colaboradores independientes profesionales (prestación su servicios mediante un contratado) en una las instituciones estatales de sanidad en Bogotá, dio como resultados el notorio adelanto estratégico que facilitaría los accesos para obtener una seguridad social en peligros laborales en cada institución consultada, aunque, los colaboradores y cada experto entrevistado identificarían cada serie de barrera presentada para tener un acceso que se presentarían para que se afilien los colaboradores independientes al SGRL, entre cada barrera para acceder están las faltas de culturización con respecto a las prevenciones tomados contra cada peligro laboral que se suscite, el desconocer sobre las normatividades y utilidades del sistema y no juntarlos al mismo como fracción esencial del sistema de seguridad social del estado, llegando a la conclusión que se necesita que el SGRL sean entendidos como porción indispensable y crucial de la seguridad social del país, dependiendo del desarrollo de la cultura acerca de la relevancia de un sistema de peligro laboral en cada institución estatal, para los colaboradores y la parte administrativa.

Zenteno y Durán (2016) con la tesis titulada: “FACTORES Y PRÁCTICAS DE ALTO DESEMPEÑO QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL: ANÁLISIS DE UN

CASO”, de la Universitaria Nacional de Colombia, llega a las siguientes conclusiones: en base al objeto del estudio que fue determinar las correlaciones entre las variables del estudio, se empleó la encuesta con 77 ítems midiendo 17 componentes, cada propuesta se formuló para sobrellevar cada situación que desmotivaba y bajaba el compromiso, es necesario la implementación y una adecuada práctica de gestión humana para los altos desempeños (Standard), cuando cada uno es establecida en grupos, generaran sinergias y siendo la base para generar responsabilidad, motivación a los colaboradores, por aquello, el mejoramiento de resultados de las instituciones en largos plazos. Para el modelo propuesto AFE, no se agruparon exactamente cada factor del clima laboral, al llegar al análisis back de los resultados y el contraste con la teoría mostró que era predecible que se entremezclaran conceptos para la remuneración, asimismo se llegó a la conclusión que sería deseable contar con un instrumento más acotado y simple que considere entre tres a siete preguntas por factor, de manera que cubra los aspectos relevantes de cada una de las standard o factores, esta vez usando los del modelo propuesto.

### **3.1.2 Antecedentes Nacionales**

Surco (2023) con la tesis titulada: “GESTIÓN MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FELIPE, JAÉN, 2020”, de la Universidad Señor de Sipán, llega a las siguientes conclusiones: que, en cuanto al objetivo general, se ha demostrado la existencia de relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, contando con un valor de incidencia de 0.951, lo que ha dejado en exposición que todo proceso de corrección de la gestión puede afectar de forma positiva hacia el rendimiento y calidad en la toma de decisiones de los colaboradores dentro del ámbito organizacional, como también en cuanto al objetivo específico uno, se ha demostrado la existencia de relación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral, contando con un valor de incidencia de 0.907, evidenciando que la planeación corresponde a establecer una serie de objetivos estratégicos que permitan esclarecer planes de compensación acerca de las falencias que llega a tener la administración de una entidad, además en cuanto al objetivo específico dos se ha demostrado la existencia de relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral, con un valor de incidencia de 0.744, lo que se ha explicado que ante la necesidad de conformar una estructura estratégica que permita orientar las funciones de cada colaborador en base a la centralización de las áreas de la entidad y la correcta disposición de recursos. así mismo en cuanto al objetivo tres,



se ha corroborado la existencia de una asociación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral con una incidencia alta casi perfecta demostrando que todo proceso de gestión municipal se basa en el establecimiento de un líder que pueda motivar al grupo, en base a considerar a la comunicación como el eje fundamental para el desarrollo de acciones. Finalmente, en cuanto al objetivo específico cuatro, se ha demostrado la existencia la asociación entre la dimensión control y el desempeño laboral, con un valor de influencia de 0.962, con el cual se ha podido valorar la necesidad incipiente de contar con un proceso de supervisión activa que manifieste el establecimiento de medidas correctivas de alta eficacia.

Carbajal (2018) con la tesis titulada: “LOS REGÍMENES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY 2017”, de la Universidad César Vallejo, llega a las siguientes conclusiones: que existe una relación positiva de 76.3%, entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, lo que nos indica que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Por lo que el resultado nos demuestra que en la municipalidad se viene cumpliendo con las metas y objetivos trazados durante el año; como también se ha obtenido una relación positiva de 64.4% entre el régimen laboral publico decreto legislativo 728 y el desempeño laboral, que nos indica que esta relación es moderada entre la dimensión y la segunda variable. Con relación a esto punto se debe señalar que los trabajadores tratan de cumplir con sus labores, pero no es su totalidad; se tiene una relación positiva de 82.4% entre el régimen laboral contrato administrativo de servicios y el desempeño laboral, que nos indica que existe una relación significativa entre los que pertenecen a este régimen y el desempeño laboral que estos desempeñan; se puede considerar que existe un alto desempeño laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, con un valor de 86.62% de los casos. Esto se debe a que, en las instituciones públicas como la municipalidad, se cuenta con normas establecidas que permiten que los trabajadores realicen de forma adecuada su trabajo. Finalmente, se concluye que en su mayoría los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay se encuentran disgustados con los beneficios y salarios que perciben por el trabajo realizado.

Fernández (2018) con la tesis titulada: “INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

LIMA NORTE, INDEPENDENCIA, 2018”, de la Universidad César Vallejo, llega a las siguientes conclusiones: que el objetivo general de la investigación se cumplió, por lo tanto, se demostró asertivamente que los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la entidad; se determinó así mismo que los contratos a plazo fijo incide en la satisfacción laboral en la entidad; como también se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia en el año 2018; finalmente, se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en la motivación laboral en la entidad del año 2018.

Reyes (2018) con la tesis titulada: “MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE CAO, LA LIBERTAD 2021”, de la Universidad Privada del Norte, llega a las siguientes conclusiones: que se determinó que existe la relación entre las modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, siendo una relación directa y significativa entre ambas variables; como también se determinó que existe correlación con un  $Rho = 0.777$  (correlación positiva alta) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la modalidad de contrato 276 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021; se determinó que existe relación tiene el régimen laboral público del Decreto Legislativo 1057 y el desempeño laboral existiendo una correlación positiva alta con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la modalidad de contrato 1057 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021; finalmentes se determinó que existe relación entre el régimen laboral N° 728 y el desempeño laboral con una correlación positiva alta con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la modalidad de contrato 728 se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

Neyra (2022) con la tesis titulada: “EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES Y LOS CONTRATOS CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA AÑO 2021”, de la Universidad de Ciencias e Informática, llega a las siguientes conclusiones: que de acuerdo a la naturaleza del trabajo realizado por los trabajadores municipales deja sin efecto el contrato de

servicios administrativos - CAS, en una ciudad directamente dependiente de la provincia de Huanta en 2021, debido a la naturaleza contractual de los obreros municipales en general, prescrito en el marco del artículo 37 de la Ley N°. 27972, Ley que establece que los trabajadores que prestan sus servicios a las ciudades como funcionarios públicos están sujetos al régimen laboral de ejercicio privado, reconoce los derechos y beneficios inherentes a este régimen, la municipalidad como organización patronal, establecido por los criterios desarrollados por los laudos analizados y la legislación de la Corte Suprema, no tiene facultad de cambio o modificación del régimen laboral impuesto por la ley, en tal sentido, los obreros municipales sólo pueden ser contratados de acuerdo con el régimen laboral prescrito por el D.L. 728; de lo contrario, participaría en desconocer el carácter protector del derecho laboral, así como en desconocer el desarrollo que han tenido las disposiciones normativas respecto del régimen laboral de los trabajadores de la ciudad; la comuna Huantina transgrede normas de carácter imperativo en la contratación laboral de obreros municipales, incurriendo en desnaturalización o invalidez de los contratos porque se deja de lado la naturaleza del modo de trabajo de los obreros municipales conforme los fundamentos jurídicos de las sentencias laborales que fueron analizadas; finalmente, la invalidez de los contratos administrativos de servicios de los obreros municipales, genera la ineficacia de dichos contratos desde su inicial celebración, por tanto, el reconocimiento de los derechos laborales conculcados a los obreros municipales deber surtir efectos desde ese momento.

Huamani (2021) con la tesis titulada: “EL PREAVISO EN EL CONTRATO DE TRABAJO MODAL - DL N°728 Y EL DERECHO LABORAL”, de la Universidad César Vallejo, llega a las siguientes conclusiones: que el preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral, positivamente porque se identificó que los procesos laborales a nivel judicial sobre despidos arbitrarios o desvinculaciones con contratos desnaturalizados van en incremento, por ello los contratos modales han generado inestabilidad laboral. El empleador hace uso de la causal de extinción vencimiento del plazo, sin evaluar su validez o garantizar los derechos laborales. Ello genera una aparente extinción contractual legal. En cuanto al preaviso al no estar previsto en mandato legal, dificulta que el trabajador ejerza su derecho a la defensa durante la vigencia del contrato por el temor a ser excluido del vínculo laboral. Por lo tanto, la regulación del preaviso es parte de las garantías mínimas de protección ante una desvinculación imprevista e irregular. Además,

constituye un aporte para determinar la carga de la prueba a nivel jurisdiccional y evitar el fraude. Como fuente laboral, tiene al principio de continuidad y al principio de la primacía de la realidad, con ello se busca la continuidad en el empleo y nivelar las posiciones de las partes contratantes; el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. 728 repercute en la estabilidad laboral de manera adecuada porque, el plazo que se otorga mediante el preaviso es necesario en la estabilidad laboral de salida ya que va a permitir identificar la causa real de la desvinculación y el empleador tendrá que valerse de otro mecanismo que no sea la voluntad para poder sustentar la legalidad de la causa objetiva. Entonces, la estabilidad laboral es el pilar para el goce de los derechos; finalmente, la prescripción del contrato de trabajo modal D.L. 728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador significativamente porque al concretarse el vencimiento del contrato de trabajo simulado afecta el empleo y la estabilidad económica del trabajador y la de sus dependientes. Por ello, es imprescindible la participación activa de la autoridad de trabajo y que las visitas inopinadas se realicen antes del vencimiento del contrato con el fin de identificar si el contrato cumple con las formalidades.

Cruz y Vásquez (2018) con la tesis titulada: “CONTRATACIÓN TEMPORAL O INDEFINIDO Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL BANCO CONTINENTAL EN LA CIUDAD DE PACASMAYO 2018”, de la Universidad César Vallejo, llegan a las siguientes conclusiones: que se determinó que los contratos temporales e indefinidos implican diferencias significativas en la productividad del colaborador, siendo los trabajadores con contrato indefinido los que presentan mayor productividad, mejor experiencia laboral y desarrollan mejor sus capacidades; se determinó que las características del desempeño de los trabajadores en base al contrato temporal fueron deficientes, aclarando así que a través de la productividad laboral, experiencia laboral y desarrollo de capacidades no pueden ejercerse mejor para su crecimiento laboral. En lo cual se comprueba que el contrato indefinido en la entidad no es productivo para el desempeño laboral de los trabajadores; finalmente, Se determinó que las características del desempeño de los trabajadores en base al contrato indefinido fueron sobresalientes, se evidencio que a través de la productividad laboral, experiencia laboral y desarrollo de capacidades los trabajadores se pueden desarrollar mejor como profesional en esta empresa bancaria.

Casihuaman (2021) con la tesis titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE CACHIMAYO, PROVINCIA DE ANTA, DEPARTAMENTO DEL CUSCO 2018”, de la Universidad Continental, llega a las siguientes conclusiones: que en cuanto al diseño de estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores se concluye que es responsabilidad de la gerencia municipalidad y del Alcalde saber identificar cuando hacer uso de dichas estrategias, para propiciar un ambiente laboral estimulante, sano armónico donde prevalezca la comunicación y que todos los trabajadores logren crear un espacio en el que las responsabilidades sean asumidas en equipo; En cuanto al programa de motivación del personal para fomentar un clima organizacional favorable se concluye que tanto la motivación como el poyo son aspectos claves para lograr que un empleado cumpla sus funciones. Estas estrategias, deben estar enfocadas principalmente en dos dimensiones: a) Materiales que incluyen aspectos tangibles como sueldo, beneficios económicos y beneficios sociales; y b) psicosociales las cuales hacen referencia a factores más intangibles, como el reconocimiento, la motivación, la participación, la calidad de vida laboral y el enriquecimiento de puestos; en cuanto al programa de capacitación del personal se concluye que, es responsabilidad de las organizaciones la capacitación de su talento humano y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado; y finamente, en cuanto al programa de evaluación de desempeño del personal, se determina que se trata de un proceso que permite obtener una apreciación sistemática del desempeño de cada trabajador, tomando en cuenta las actividades que cumple, las metas y resultados que debe de alcanzar y su potencial de desarrollo.

Salinas (2022) con la tesis titulada: “EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2021”, de la Universidad César Vallejo, llega a las siguientes conclusiones: que el estudio de investigación presente ha determinado que existe una correlación moderada entre el régimen de contratación y el nivel de desempeño laboral. Así mismo el régimen de contratación fue percibido en un nivel regular del 43.6% por parte de los encuestados y de la misma forma el 43.6% manifiesta que el nivel de desempeño Laboral se desarrolla en un nivel regular. Por lo tanto, al observar los datos de correlación y significancia, se pudo determinar que no se rechaza la

hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables de estudio.

### **3.1.3 Antecedentes Locales**

Hermosilla y Salvador (2020) con la tesis titulada: “CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FRANCISCO DE ASIS – LAURICOCHA – HUÁNUCO - 2019”, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llegan a las siguientes conclusiones: que Se demostró la existencia de correlación baja significativa entre la contratación de personal y el desempeño laboral. La correlación determinada fue directa, con calificación de bajo correlación. indicando que, si mejora la contratación de personal también será probable que mejore el desempeño laboral; la correlación entre la dimensión reclutamiento del personal y el desempeño laboral es baja significativa, con calificación de baja correlación. Indicando que mientras no existe un reclutamiento del personal adecuado no habrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores; La correlación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral resultado baja significativa, con calificación baja correlación. Indicando que mientras no existe una buena inducción del personal no habrá un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores; finalmente, La correlación entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral resultado baja significativa, con calificación baja correlación. Indicando que mientras no existe una capacitación del personal no habrá un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

Pascual (2019) con la tesis titulada: “CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – 2019”, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llega a las siguientes conclusiones: en el cual se toma la hipótesis alterna para la hipótesis general; por las razones que a un nivel de confianza del 95% y un margen de error 0.05, el P-valor de la prueba de hipótesis general entre la variable independiente y dependiente de la investigación fue de 0.000, la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  , por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, donde la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad; como también el factor político influyo en la contratación del personal administrativo no especializado de la entidad, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P valor de las pruebas de

hipótesis específica He1, fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis específicas planteadas; la contratación del personal administrativo no especializado incidió en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos de la entidad, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P valor de las pruebas de hipótesis específica He2, fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis específicas planteadas; la contratación del personal administrativo no especializado incidió en la productividad de la municipalidad, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis específica He3, fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis específicas planteadas; la contratación del personal administrativo no especializado incidió en la productividad de la municipalidad, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis específica He3, fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis específicas planteadas.

Hilario (2020) con la tesis titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2019”, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llega a las siguientes conclusiones: que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad, la responsabilidad individual, se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad, El riesgo y toma de decisiones, se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad, el apoyo, se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad.

Pisco (2021) con la tesis titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, 2021”, de la Universidad de Huánuco, llega a las siguientes conclusiones: Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de clima organizacional tiene un nivel regular (64.5%) y el desempeño laboral en nivel medio (88.3%), Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Donde, la mayoría de los trabajadores consideran que el nivel de productividad laboral tiene un nivel regular (87%), se ha establecido que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores de la entidad. Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficacia tiene un nivel regular (96.5%), y finalmente, se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores de la entidad en el periodo 2021. Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficiencia tiene un nivel regular (85.7%).

Cajas et al. (2022) con la tesis titulada: “REMUNERACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2022”, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llega a las siguientes conclusiones: con respecto a la remuneración y la calidad de vida, se obtuvo un valor de 0.653 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia menor que lo establecido, indicando que la correlación es significativa, por lo tanto se concluye que, la remuneración influye positiva, moderada y significativamente en la calidad de vida de los trabajadores; como también el haber básico y la calidad de vida, con un valor de 0.667 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,033 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, se concluye que, el haber básico influye positiva, moderada y significativamente en la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad; así mismo entre las bonificaciones y la calidad de vida, con valor de



0.672 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,014 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, se concluye que, las bonificaciones influye positiva, moderada y significativamente en la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad; y finalmente, entre los beneficios y la calidad de vida, con valor de 0.674 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,005 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, se concluye que, los beneficios influye positiva, moderada y significativamente con la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad.

Cabello et al. (2017) con la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2017”, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llega a las siguientes conclusiones: que la motivación es la interrelación del individuo y su entorno las cuales no se evidencian en la Municipalidad Provincial de Ambo las mismas, en lo general menos del 50% de los encuestados manifestaron, que aspectos como la capacitación, reconocimiento, remuneración no son los adecuados las cuales se evidencian en los cuadros, gráficos estadísticos y en la prueba de hipótesis; la capacitación es la actualización para desempeñar eficientemente las tareas designadas, el 50% de los encuestados sostienen que solo algunas veces la municipalidad realiza este tipo de eventos, por ello las tareas designados no se llegan a cumplir al 100% ya que no conocen el tema con anticipación, las mismas se evidencian con los resultados y en la prueba de hipótesis, así mismo remuneración es un incentivo económico de la motivación extrínseca el cual los directivos de la entidades públicos tal como es la municipalidad, no poseen esta facultad, de tal manera el 70% de los encuestados manifestaron que es factor motivacional para desempeñar eficientemente las actividades, las mismas que se evidencian en los resultados de las tablas y como también en los resultados de la prueba de hipótesis; y finalmente, el reconocimiento, fortalece las emociones ya que reconoce el desempeño laboral de los trabajadores, el 40% de los trabajadores administrativos, directivos y D.L 728 sostienen que muy pocas veces se promueve esta políticas la ser productivos de tal manera llegar a la tarea propuesto, las mismas que se evidencia en las tablas y con los resultados de la prueba de hipótesis.

## 3.2 Bases Teóricas

Para la investigación en estudio se mencionan las siguientes teorías:

### 3.2.1. Contratos de trabajo a Plazo Fijo

En la época de la Revolución Industrial, siglos XVIII y XIX, en la cual nace la noción del trabajo asalariado, no existía la legislación laboral y la contratación básicamente se regía por el Derecho Privado, donde había absoluta libertad contractual de las partes (trabajador y empleador), como si estas fueran iguales, lo que conllevaba a que las jornadas laborales fueran extenuantes. Así mismo, el trabajo de las mujeres y de los niños era mal remunerado, cometiéndose todo tipo de injusticias con la clase trabajadora que había sido sacada de los campos para ser introducida en las grandes fábricas (Vallecilla, 2018).

Con el Tratado de Versalles, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo –OIT– de 1919. Con esta se frena la injusticia social imperante y surge el Derecho Laboral, que va a ser el encargado de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, partiendo del principio de la desigualdad contractual de las partes y poniéndole límite a la expresión de la voluntad contractual del trabajador (Vallecilla, 2018).

El contrato laboral otorga seguridad jurídica a las partes es para lo que sirve el contrato de trabajo en Perú. Mediante la firma de un contrato, ambos, trabajador y empleador, obtienen derechos que pueden exigir a la otra parte. Por ejemplo, el empleador puede exigir al trabajador entrar y salir del centro de trabajo a cierta hora del día, trabajar tal cantidad de horas, realizar el trabajo con determinadas características, reportarse periódicamente ante él, etc. Por otra parte, el trabajador tiene el derecho a que se le pague el salario acordado, gratificaciones, bonificaciones, a que se respete su horario de trabajo, a gozar de vacaciones, etc (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021).

De acuerdo al TUO del DL. 728 (1997), en su artículo 13° determina la invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. la invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores.

#### Teorías del contrato

Teoría del arrendamiento, Chrem (1994), manifestó que: cada labor no podrá apartarse a quien lo realiza, entretanto el arriendo, pasaría al mando de los arrendatarios y, por otra parte “las prestaciones del propietario o vendedores

siempre estarán en porción de su peculio, debido a que el arreglo se promete energía personal, por lo tanto, no pertenece al patrimonio”.

Teoría de la compraventa, Carnelutti (2006), arguyó que: los contratos laborales se comparaban con los contratos para suministrar energía eléctrica. Afirmaba que deberá diferenciarse las energías de sus fuentes. Transcurrido los años los contratos para labores de desligo de los contratos de compra-venta ya que este último al mismo tiempo que se celebra se termina los vínculos entre los participantes; por otro lado, el contrato laboral es un continuo y a futuro desde su celebración.

Teoría de las relaciones humanas, Elton Mayo (1924-1927), reitera que: el estudio que se aplica en los vínculos laborales que requieran de diversas percepciones. Las ideas principales del sociólogo fueron las modificaciones al modelo mecanizado del comportamiento institucional para reemplazarlo con otra que prestara una mayor importancia a cada sentimiento, actitud, complejidades motivacionales y factores relevantes del individuo. Sandoval (2016), afirma que esta teoría surgiría con visiones nuevas del colaborador que estaría enfocado en cada deseo, temor, meta y sentimiento de los colaboradores, la teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo), en el mismo indica que la parte más importante y destacada de una organización es la humana. Además, asegura que una persona está más conectada con el bienestar que le rodea, en cuanto al grupo al que pertenece, o el ámbito, que la propia tarea que desarrolla. Destaca la importancia de la parte humana dentro de estas.

Teoría de la relación de trabajo, Vallecilla (2018), lo define como: “El componente base de cada contenido jurídico no son los derechos subjetivos, en caso contrario las relaciones jurídicas”, puesto que las relaciones laborales son por necesidades y deberes necesarios. Saavedra (2016), es aquel que posiciono en los relieves, las necesidades de tener consideraciones en las relaciones laborales, olvidando comparar con cada relación. Teniendo cada precedente en los pensamiento de Sandoval (2016) “pueden darse en arrendamientos cosas o animales, pero no se debe alquilar un colaborador, ya que se oponen a el respeto humano y no se puede alquilar las facultades de las personas, ya que no se podría separarse del individuo físico” y de Molitor (1925), que precisa que en las relaciones de labores es primordial los acuerdos por voluntad para presentar una labor futura, por otra parte, lo segundo es presentar de manera efectiva una labor.

### **Contrato definición**

De acuerdo al TUO del DL. 728 (1997), en su artículo 4° determina que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Si quisiéramos encontrar una definición de contrato en general, nos sería fácil recurrir al Código Civil, el cual, en su artículo 1351, nos ofrece la siguiente definición: «El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial» (Presidencia de la República, 1984, p. 480).

Un contrato de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y su empleador (o municipalidad) en el que se determinan las características de la relación laboral que ambas partes establecen. Se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a cumplir y que giran en torno a los elementos esenciales de toda relación laboral, tales como la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación de una parte a la otra (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021).

El contrato es una de las más importantes instituciones del Derecho Civil Patrimonial. Debido a su uso extendido e intenso entre los actores del mercado, la contratación civil tiene un rol estelar dentro de la disciplina jurídica, de tal manera que esta hoy sería inconcebible sin el derecho de los contratos; así mismo el contrato es el instrumento que no solo permite asegurar o transferir derechos, sino que también posibilita que los particulares delimiten su contenido (Torres, 2013).

### **Definición de contrato de trabajo a plazo fijo**

Se define como aquel que establece una fecha de inicio y otra de culminación. A diferencia del contrato a plazo indefinido, el contrato a plazo fijo crea una relación laboral que vincula al trabajador y al empleador por determinado periodo de tiempo: uno o dos años, incluso periodos más cortos, dependiendo de la situación. Ya que este tipo de contrato de trabajo implica que el trabajador no necesariamente conservará su empleo al cumplirse el plazo fijado solo se puede firmar en ciertos casos señalados por la ley (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021). Messineo (1952), menciona que se efectúa cuando un individuo está a disposición de otro individuo sus energías para laborar; es por ello, que asumen las

obligaciones de hacer, compensando según la situación como salarios, pagos, mercedes, estipendios, retribuciones y similar. Por otra parte, Cabanellas (2006), consideran que las relaciones continúan entre el empleador y colaborador, menciona que “los contratos laborales son aquellos que tienen con finalidad las prestaciones continuadas de cada servicio privado y con caracteres económicos, por ello una parte remunera y recompensación a cambios de tener un beneficio, por dirigir las actividades profesionales de otra. Torres (2013), son acuerdos entre colaboradores que se comprometen a brindar un servicio por estar subordinados y dependiente de un empleador, por una recompensación. Esta se da, si las dos partes cumplen sus obligaciones; dando origen a los vincules laborales.

### **Régimen laboral DL. 728**

El Decreto Legislativo (DL) N° 728, también conocido como la Ley de Productividad y competitividad laboral, tiene como objetivo proporcionar las competencias de los trabajadores para consolidar el desempeño laboral, El DL. 728 se conoce también como la ley de productividad y competitividad laboral. Se trata de una legislación muy importante cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral. Esta norma fue publicada en marzo de 1997 y conserva su vigencia hasta el día de hoy (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021).

La ley de productividad establece que se deberá presumir la existencia de un contrato a plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. Esto nos viene a indicar todos los elementos que conforman al contrato laboral; es decir, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Además, nos adelanta que la existencia de un contrato no depende de la firma de un documento, sino de la comprobación de dichos tres elementos (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021).

Esta legislación faculta al empleador a modificar los turnos, días u horas de trabajo del empleado, así como la forma y modalidad de la prestación de servicios. Es importante señalar que estas modificaciones no pueden ser arbitrarias, sino que deben sujetarse a criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro labora (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021).

### **Dimensiones de contratos de trabajo a plazo fijo**

#### **A. Reconocimiento.**

Según Montenegro (2013), el reconocimiento hacia los trabajadores es basado en forma no monetarias acordes al desempeño de estos, teniendo que medirse con las competencias y calificación del colaborador para el mejoramiento del desempeño y la producción de la entidad o municipalidad, siendo similar a las motivaciones de los colaboradores, alentando la satisfacción laboral, la responsabilidad y producción.

### **Indicadores de Reconocimiento**

#### **1. Competencias.**

Según Torres (2013), cada competencia es una característica subyacente al individuo, que estarían vinculadas con actuaciones exitosas en su puesto laboral, por otro lado, Cabanellas (2006) lo menciona que es la “faculta del individuo para tener un desempeño eficaz en cada situación específica laboral, competencia Laboral se define como la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”.

#### **2. Compromiso**

Torres (2013), menciona que son las fuerzas relativas para involucrar e identificar a una persona con una institución. Por otro parte, (Cabanellas, 2006) expresa que son los compromisos organizacionales como las intensidades para que participen colaboradores y se identifiquen con la institución o municipalidad. Estando caracterizado por las creencias y entendimiento de cada meta y valor de la institución, las disposiciones para la realización de esfuerzos relevantes beneficiando a la institución los deseos de integrar a una institución.

#### **3. Calificaciones**

Conforme a Cabanellas (2006), menciona que están entendidos como el conocimiento y habilidad diversos que tiene cada individuo que adquiere a través de procedimiento para socializar y formarse.

### **B. Remuneraciones**

Según Cabanellas (1997), expresa que es la totalidad de pagos que percibirá un colaborador por las prestaciones de su servicio. Asimismo, Pernaut, citándose en Urquijo, lo describe de manera económica, como la compensación anticipada a producciones, periódica recibidas, establecidas mediante un soporte tratado por el colaborador, pendiente. El peruano (2018), menciona que las políticas salariales o remunerativas son un grupo de criterio y directriz establecido por los empleadores

para que las gestiones, fijaciones o reajustes para cada esquema diferente de prestación de los colaboradores.

### **Indicadores de remuneración.**

#### **1. Fijación o acuerdo**

Conforme a Simental (2015) hace mención al diccionario Larousse, el cual lo define como: “Resolución tomada por una o varias personas” asimismo la Real Academia Española (RAE) lo conceptualiza como “las resoluciones que son tomadas en el tribunal, sociedad, comunidad u órgano colegiado”.

#### **2. Reajuste**

Según Jiménez y Pérez (2017), es el procedimiento y el resultado de reajustar, se refiere a realizar un nuevo ajuste, por lo general de algún tipo de precio, en este caso del salario percibido.

#### **3. Directrices**

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2007), las directrices son cadenas de sugerencias y descripciones diseñados para dar soporte a quien elabora una ley nacional o federal sobre las labores y discapacidades, que describirían y analizarían toda una extensión de política que podrían adaptarse para ponerlas en acción y examinarían las incorporaciones de cada derecho de los individuos discapacitados para realizar labores.

### **C. Derechos**

Conforme a Cabanellas (2013), los definen como el grupo de normativas que regularizan los vínculos de dos conjuntos sociales, directivas y colaboradores, desde una perspectiva persona como colectiva, a efectos de lograr una equidad entre cada componente para producir, capital y labores” (p.241).

### **Indicadores de derechos**

#### **1. Normas**

Conforme a Cabanellas (2013), la normativa laboral es aquel que demuestra la relevancia de los derechos como sistemas que están ordenados jurídicamente. Pudiendo existir variedad de normativas de manera internacional, nacional o pudiendo ser, normativas específicas según la comunidad. Las normativas laborales tienen caracteres holísticos, ya que da la solución a cada asunto de una institución desde diversas perspectivas.

#### **2. Capital**

Según Simental (2015) refiere que son las diferencias entre activos y pasivos circulantes, y lo define como bien valorizado mediante las explotaciones de cada fuerza laboral, considerándose en brevedades cada rasgo de valor económico es aquella manera de fuerza social, siendo así, una fuerza social que se puede monopolizar.

### **3. Trabajo**

Según Saavedra (2016), el trabajo es un proceso donde el individuo se enfrentará con una fuerza natural, apoyándose en las materias naturales que finalmente después de procesarse surgirá una resultante que comienza este procedimiento ya existente en la mentalidad del individuo. Asimismo (John Locke, 1990), menciona que laborar fue un fundamento por propiedad. De acuerdo a él, Dios hizo un ofrecimiento al mundo de que cada ser humano; tenían la libertad de obtener todo lo capaz de realizar transformaciones con sus manos, asimismo para Adam Smith laborar será una fuente de todas las riquezas.

### **4. Obligaciones**

Según Cabanellas (2015), son toda clase de obligaciones laborales ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.

#### **3.2.2. Desempeño Laboral**

##### **Definición de desempeño laboral**

Se plantea que la habilidad de un colaborador para realizar sus tareas de manera efectiva es fundamental para que el personal pueda demostrar su competencia en el entorno laboral. El rendimiento se considera como el factor determinante del desempeño laboral, lo cual se refiere a la capacidad de un trabajador para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente, en un tiempo mínimo, con menos esfuerzo y con una calidad superior. (Morales, 2009).

Por otra parte, se expone al rendimiento que parte del cumplimiento a partir que: El desempeño del personal en las organizaciones se refiere a su capacidad para ser eficientes, lo cual es esencial para el éxito, funcionamiento tanto de la organización como del individuo. En este sentido, el rendimiento de las personas se refleja en su comportamiento y los resultados que obtienen. (Chiavenato, 2020). Se plantea que la habilidad de un colaborador para realizar sus tareas de manera efectiva es fundamental para que el personal pueda demostrar su competencia en el entorno laboral. El rendimiento se considera como el factor determinante del



desempeño laboral, lo cual se refiere a la capacidad de un trabajador para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente, en un tiempo mínimo, con menos esfuerzo y con una calidad superior. (Morales, 2009).

Chiavenato (2002, p.236), describe que los desempeños en la “eficiencia laboral en cada institución, las cuales son necesarias por la institución, funcionando con el individuo que realiza una gran labor y satisfacción para laborar. Por ello, las actividades desempeñadas por cada individuo son las combinaciones de sus comportamientos con cada resultado, por ello deberán modificar primeramente lo que se hará a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño se definirá a través de los rendimientos laborales, es decir, las capacidades de unos colaboradores para producción, haceres, elaboraciones, acabado y la generación de labores con un tiempo reducido, con menores esfuerzos y mejores cualidades, estando dirigidos a diversas evaluaciones las cuales darán como resultado sus desenvolvimientos. Por aquello, Bittel (2000), plantea que los desempeños son influenciados por grandes porciones por cada expectativa de los colaboradores sobre las labores, cada actitud hacia cada logro y sus deseos de armonías. Por lo que desempeñarse se vinculara con cada habilidad y conocimiento que aporta cada acción del colaborador, para concretar cada objetivo organizacional.

Robbins & Coulter (2013) los funcionarios de las instituciones priorizan al rendimiento organizacional, que abarca la totalidad de las actividades laborales de la institución.

### **Teorías del desempeño laboral**

Teoría de sistemas, Chiavenato (2020), describe que los desempeños se dan con “las eficacias del colaborador que labor en las instituciones, las cuales son necesarias por la institución, laborando el colaborador con gran intensidad y satisfacción. En tal sentido, los desempeños de cada colaborado son las combinaciones de sus comportamientos con cada resultado, por ello se debe estar modificando primeramente lo que se hará para poder realizar una medición y observación de las acciones (p.236).

Teoría de la equidad Robbins y Judge (2013, plantea que: La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en

el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de esta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos (p. 564).

Teoría de las relaciones humanas, Según Chiavenato (2020) señala que: Las motivaciones económicas no son factores determinantes de los rendimientos laborales de los colaboradores, sino que cada motivación social y moral influirán de diversas maneras determinantes de los desempeños laborales.

Teorías de comportamiento, Chiavenato (2007), lo describe como las motivaciones son productos de 3 componentes: el deseo de ser recompensados (valencias), las estimaciones obtenidas de las probabilidades de que los esfuerzos produzcan desempeños exitosos (expectativas) y las estimaciones que se tendrán después que los desempeños conducirán a recibirse por las recompensas (instrumentalidad). Esta teoría tiene como supuestos, aparentes simples de que cada individuo obtendrá por sus comportamientos que son sus opiniones, las guiarán a obtener un resultado (recompensaciones como salarios, reconocimientos, éxitos) que le resultaran un atractivo (que dará satisfacciones en cada necesidad específica).

Teoría del aprendizaje Morales (2009), menciona que son las maneras en que serán aplicadas en las instituciones, se dan por cada administrador pudiendo ser calificados por motivaciones y desempeños de los colaboradores por las formas en que están vinculados con cada resultante que se dan obteniéndose con cada desarrollo de un comportamiento deseado en una institución y los logros de cada meta. Se enfocan en las teorías de cada vínculo entre los desempeños y los resultantes de las motivaciones. Pudiendo definirse al aprendizaje como los cambios relativos permanentes en los conocimientos o comportamientos de individuos, que resultaran en las experiencias o las prácticas.

### **Enfoque por resultados**

Ley Marco del Empleo Público 28175 (2013), en su artículo 24; la evaluación se basa principalmente en factores o metas individuales relacionados con la función del servidor, considerando adicionalmente factores grupales si se han establecido indicadores de gestión oficiales para la entidad y sus unidades orgánicas.

¿Cómo funciona la gestión por resultados en el Perú? Por medio de una secuencia de metas, tareas, principios, mecanismos, procedimientos y proceso que asegure

la eficiencia y eficacia del gasto de los recursos públicos (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

Dentro del régimen del Servicio Civil (2013), la evaluación es el mérito que se refiere a factores como; el acceso, permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, y está basado en el desempeño, capacidad y evaluación continua de los postulantes y servidores civiles en relación a su puesto. Por resolución de Servir se establecen los métodos y criterios de evaluación, teniendo en cuenta factores como el número total de trabajadores de la entidad, los diferentes tipos de puestos, el nivel y sector gubernamental al que pertenecen, la naturaleza de las funciones desempeñadas, los recursos presupuestarios disponibles, y las oficinas de recursos humanos, o similares, que se encargan de brindar capacitación para aquellos empleados evaluados en la categoría de personal sujeto a observación en su rendimiento. Estas actividades de capacitación se llevan a cabo en los seis meses posteriores a la evaluación, con el objetivo de garantizar en proceso adecuado de desarrollo laboral (El peruano, 2013).

La autoestima para Chiavenato (2020) es crucial en los trabajadores que brindan oportunidad a otros para demostrar sus habilidades. Se trata de un factor determinante y significativo de la personalidad que influye en el éxito o fracaso.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Ley del Marco del Empleo Público 28175 lo define LP pasión por el derecho (2022), en su artículo 13° retribución del desempeño laboral; El desempeño del empleo público se retribuye en función de un sistema de evaluación equitativo y justo, que considera al menos los criterios según:

- a) Universalidad
- b) Base técnica.
- c) Competencia laboral.

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 26, la evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como:

- a) Personal de rendimiento distinguido;
- b) Personal de buen rendimiento;
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y,
- d) Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento.

Por resolución de Servir se establecen los métodos y criterios de evaluación, teniendo en cuenta factores como el número total de trabajadores de la entidad, los diferentes tipos de puestos, el nivel y sector gubernamental al que pertenecen, la naturaleza de las funciones desempeñadas, los recursos presupuestarios disponibles, y las oficinas de recursos humanos, o similares, que se encargan de brindar capacitación para aquellos empleados evaluados en la categoría de personal sujeto a observación en su rendimiento. Estas actividades de capacitación se llevan a cabo en los seis meses posteriores a la evaluación, con el objetivo de garantizar en proceso adecuado de desarrollo laboral (El peruano, 2013).

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 62° en su párrafo dos destalla:

“Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación, de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad da por concluida la designación” (p. 30).

### **Proceso de evaluación de desempeño laboral**

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 22° determina que:

La evaluación de desempeño es un proceso obligatorio, completo, organizado y continuo que busca valorar de manera objetiva y comprobable el desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades de su cargo. Es responsabilidad de las entidades gubernamentales llevar a cabo esta evaluación en los términos, plazos y formas estipulados por el ente rector. (p. 4).

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- b) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- c) Se realiza con una periodicidad anual.
- d) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

### **Dimensiones de desempeño laboral**

## **A. Satisfacción laboral**

La Satisfacción del trabajo parte de Chiavenato (2020) que es la sensación de sosiego que dista de las intenciones del comportamiento. Esto permite a los directivos de una institución prever el efecto que podrían tener las actividades en la conducta futura.

Son las disposiciones o tendencias relativas estables hacia las labores, basados en una creencia y cada valor desarrollado desde las experiencias laborales (Vallejo, 2015). Chiavenato, (2007), plantearon que “son cada grupo de sentimiento que favorece o desfavorece a cada colaborador que percibe cuando realiza sus labores, manifestándose en diversas acciones laborales.”. Es causada por las satisfacciones laborales que se retribuyen en cada aspecto sociocultural, a las infraestructuras y cada evento laboral; se medirán mediante cada aspecto intrínseco (cada logro, variedades, entre otros) y en cada aspecto extrínseco (pagos, promociones, entre otros), existiendo una diversidad de rangos para ello. Consecuentemente se vincula con diversos aspectos: (a) las rotaciones del colaborador, (b) los compromisos organizacionales, (c)desempeños.

### **Indicadores de Satisfacción Laboral**

#### **1. Creencias**

Para Robbins y Judge (2009), menciona que: “cada creencia poseerá una función psicológica: proporcionando apoyos emocionales, controles cognoscitivos, regulaciones morales e identidades grupales”, estos autores plantean que cada creencia será enunciada y no verificada y que poseerán función y harán las diferencias de cada conocimiento u organizar los conocimientos de acuerdo a su creencia.

#### **2. Rotación**

Para Chiavenato (2011), manifiesta que: “las rotaciones solo los ingresos y egresos de cada individuo en puesto de trabajo en una institución”. También puede ser dentro de la institución, por lo que, si son presentados porcentajes muy elevados de estas acciones está considerándose que existen algún problema institucional.

#### **3. Valores**

Conforme a Chiavenato (2011), sobre los valores indica que: conciben que los términos valores como relacionados con las propias existencias del individuo,

afectan a las conductas, configuraciones y modelan cada idea y condicionan cada sentimiento.

## **B. Clima organizacional**

Es aquel elemento multidimensional de componentes los cuales podrían desglosarse en cada término de estructura organizacional, extensión de la institución, métodos comunicacionales, cada estilo de liderazgo directivo, entre otros. “Cada elemento mencionado conformaría un ambiente particular donde prevalecerá cada característica propia, que en ciertos modos presentaran, las personalidades de las organizaciones e influencia en los comportamientos de los colaboradores cuando laboran” (Robbins y Judge, 2009).

### **Indicadores de clima organizacional**

#### **1. Liderazgo**

Según Vallejo (2016): “se concreta cuando los individuos emprenden liderazgos personales para encaminar sus labores, autoestima, capacidades de aprendizaje, equilibrio, creatividad y visión”.

#### **2. Comportamiento**

Conforme a Robbins y Judge (2009), expresa que se deberá tenerse en cuenta los comportamientos humanos con vinculación con las tensiones producidas por las percepciones de los individuos que tienen de sí mismos y de los ambientes, de los entornos donde están situados, ya que es su ambiente vital”.

## **C. Motivación**

Para Chiavenato (2020), refiere que son los impulsos que tendrá el individuo para dar satisfacción a cada necesidad que tiene”. Clasificando la necesidad en cinco mediante una pirámide. La base es representada por cada necesidad básica, que está vinculado a la supervivencia; el 2 se encuentran la necesidad de protegerse y darse seguridad; en el 3 está relacionado con los caracteres sociales, llamados una necesidad de afiliarse; en el 4 se ubican las que ser relación con las estimaciones a uno mismo, llamado la necesidad de reconocer, y en último escalón esta la necesidad de autorrealizarse. Por lo que se debe desarrollar primero las inferiores para subir de necesidad.

### **Indicadores de motivación**

#### **1. Seguridad**

Según Chiavenato (2007) refiere que es el grupo para medir cada técnica, educativa, médica y psicológica empleado para la prevención de un accidente y la

eliminación de cada condición insegura según el ambiente, y para la instrucción o convencimiento de cada individuo acorde a su necesidad para la implantación de prácticas para la prevención”. (p. 148).

## **2. Reconocimiento**

Según Franklin (2009), manifiesta que: “los reconocimientos son herramientas para gestionar, reforzar los vínculos de la organización con cada colaborador, y que originaría un cambio positivo en los interiores de una institución”. En el momento de reconocer a un individuo eficaz y eficiente, reforzándose en cada acción y comportamiento que la institución desearía prolongar en los colaboradores.

## **3. Autorrealización**

Según Chiavenato (2011) a partir de Maslow (1943), define la autorrealización es “los impulsos para transformarse en lo que uno es capaz de ser” se entiende como desarrollar y aumentar cada cualidad propia.

### **3.3 Definiciones Conceptuales**

**Institución pública:** Una institución pública es una organización que realiza actividades en beneficio del interés público y está integrada en el gobierno a nivel nacional o su nacional. En la administración pública contemporánea, estas instituciones no se limitan únicamente a funciones de control, sino que también disponen de herramientas para promover mejores prácticas (Canel, 2007).

**Municipalidad:** las municipalidades provinciales y distritales son entidades gubernamentales encargadas de impulsar el desarrollo local, poseen personalidad jurídica de derecho público y gozan de total capacidad para el logro de sus objetivos (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades) (INEI, 2017).

**Plantilla de personal:** El número de empleados de uno y otro sexo debe registrarse por unidad específica, identificando puestos y número de plazas. Esta información es esencial para proyectar instalaciones tales como casilleros, lavabos, sanitarios, comedor, etcétera (Franklin, 2009, p. 223).

**Personal:** Estas unidades integran técnicos y profesionales de distintas especialidades que cumplen funciones específicas dentro de la estructura y de la forma de trabajo con la cual operan. Normalmente, los puestos que las caracterizan se identifican con los nombres genérico de coordinador general, líder de proyecto, analista o programador y técnicos (Franklin, 2009, p. 424).

**Servidores públicos:** el termino se aplica a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos, así como a otras personas que trabajen bajo dependencia en entidades estatales, sin importar la fuente de su remuneración (OAS, 1999).

**Competencia:** “la destreza para contestar a los requerimientos individuales o en conjunto para materializar una tarea desde una mezcla de destrezas prácticas y cognitivas para proceder de forma eficaz” (López, 2016).

**Deficiencia:** “hace alusión a algún componente, tema o evento que no sea perfecta o que disponga de algún patrón de anomalía” (Definiciones ABC, 2010).

**Eficiencia Laboral:** “es la destreza que posee un grupo de trabajo para alcanzar con las tareas que le asignaron en el menor tiempo, y con menores recursos” (Crehana, 2022).

**Los factores actitudinales:** Se asocia al cumplimiento de metas personales y voluntad que sirve como motivación para ejecutar determinadas actividades y cumplir con los objetivos (Coque & Ponce, 2019).

**Funciones laborales:** Es el conjunto de las tareas de rutina o actividades llevadas a cabo por un personal (Busco-empleo, 2022).



## CAPITULO IV. MARCO METODOLOGICO

### 4.1 Ámbito

El ámbito de estudio es la Municipalidad Provincia de Ambo, la misma que pertenece a la Región de Huánuco Provincia de Ambo para el estudio se considera al personal DL. 728 que se encuentran bajo un contrato a plazo fijo de la Municipalidad Provincial de Ambo 2022.

### 4.2 Tipos y nivel de Investigación

#### Tipo Aplicada

Debido a que se basó en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental de las ciencias naturales y sociales que hemos visto, las preocupaciones de la vida social de la comunidad local o del país se abordan mediante problemas e hipótesis de trabajo. Dado que se centra en técnicas de resolución de problemas fácilmente aplicables, este estilo de estudio tiene poco margen para la generalización y genera pocos avances teóricamente significativos para el conocimiento científico” (Ñaupas et al., 2018).

En ese sentido, en base a lo señalado por el autor se estableció que la presente investigación será de tipo aplicada porque se basa en los alcances de los estudios de tipo básica o pura documentada (físico y digital) de la planificación estratégica y la gestión municipal con un margen de generalización limitada por las investigaciones aprobadas referentes al estudio, que va permitir formular problemas, objetivos e hipótesis investigación para solucionar la disyuntiva de la indecencia del contrato a plazo fijo en el desempeño laboral en la MPA (Ñaupas et al., 2018).

#### Enfoque Cuantitativa

Según Hernández & Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo sirve para medir la relación entre variables por medio del instrumento de recolección de datos cuantitativo, que en este caso tiene respuestas dicotómicas y luego de la recolección de datos, la estadística permitirá contrastar las hipótesis y representar los resultados a través de tablas y figuras.

“Este punto de vista demuestra la necesidad de analizar y evaluar los enigmas del estudio: ¿Con qué frecuencia se producen y cuál es su magnitud? recopilar datos para respaldar las teorías, que deben examinarse estadísticamente y basarse en estimaciones numéricas” (Hernández & Mendoza, 2018 p. 6).

La investigación se fundamentó un enfoque cuantitativo porque permitió analizar datos con una prueba estadística a partir de una encuesta a una población o muestra (personal del régimen DL. 728 de la Municipalidad Provincial de Ambo), que permitirá probar hipótesis, emitir conclusiones y recomendar

### **Nivel o alcance explicativo**

En este estudio se trató variables independientes (causas) y variables dependientes (efectos), lo que lo hace más profundo y estructurado que los ámbitos anteriores. Las hipótesis pueden plantearse de forma que se establezca la causalidad y, en este caso, la variable independiente puede utilizarse para medir y observar la incidencia en la variable dependiente; y se operacionalizan tanto las variables independientes como las dependientes. Pueden establecerse numerosas variables independientes, así como numerosas variables dependientes, y el estudio puede realizarse a lo largo de un periodo de tiempo transversal (Arias, 2020).

Con la investigación explicativa se dio respuesta a las causas de sucesos y fenómenos de todo tipo (naturales, sociales, psicológicos, sanitarios, etc.); va más allá de describir fenómenos, conceptos o variables o de establecer relaciones entre ellos. Como su nombre indica, su principal objetivo es dilucidar las causas de los fenómenos y las circunstancias en que se manifiestan (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos, mediante la prueba de hipótesis, y con sus resultados y conclusiones determinan el nivel más profundo y estructurado del conocimiento a diferencia de los alcances previos, en este nivel existen las variables independientes (causas) y las variables dependientes (efectos), las hipótesis se pueden plantear de forma que se establezca causalidad (Arias, 2012).

## **4.3 Población y Muestra**

### **4.3.1 Descripción de la población**

Conforme a Hernández y Mendoza (2018), la población es la suma de todas las instancias que comparten un determinado atributo para el estudio de la población, para el estudio es el personal DL. 728 de acuerdo al registro de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

La población está conformada de la siguiente manera:

Estuvo conformado por el personal DL. 728 de acuerdo al registro de la Municipalidad de Provincial de Ambo, que ascendieron a un total de 88 trabajadores del régimen DL. 728 de la MPA, ya que con la respuesta de ellos se medirá la incidencia de las variables contrato a plazo fijo en el desempeño laboral del personal (ANEXO 04).

#### **4.3.2 Muestra y método de muestreo**

##### **Muestra:**

Se parte del entendimiento de Hernández y Mendoza (2018) que lo define como subgrupo de la población del cual se recaban datos, que debe ser representativo si se desean generalizar los resultados, para el cual es importante determinar la unidad de muestreo, en consecuencia para al estudio no experimental explicativa o causal planteada sobre los contratos de trabajo a plazo fijo como incide en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Ambo, para este estudio se debe emplear el muestreo probabilístico, por las características de los datos de la muestra (personas u otros seres vivos, objetos, sucesos colectividades de estudio), cuando hay bases para inferir causalidad, con un mínimo de control y análisis estadístico apropiados para relaciones de causalidad y que se encontraron una explicación o causal con asociación, que permite medir la incidencia en el problema, las hipótesis planteadas y el diseño de la investigación.

##### **Muestreo probabilístico**

“una porción de la población que se forma definiendo sus características y el tamaño de la muestra, y en la que cada miembro de la población tiene las mismas posibilidades de ser elegido” (Hernández y Mendoza, 2018).

Conformada por los 88 trabajadores del régimen DL. 728 sujetos a contratos de plazo fijo de la municipalidad provincial de Ambo 2022, según (ANEXO 4) explica cómo se calcula la muestra.

$$n = \frac{\frac{z^2xp(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2xp(1-p)}{e^2N}}$$

##### **Donde:**

**N** 088 Población

**Z** 1.96 Nivel de confianza

**p** 0.50 Proporción estimada

**q** 0.50 Probabilidad desfavorable

**e** 0.05 Error

Reemplazando en la fórmula tenemos que la muestra es igual a:

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{0.05^2}}{1 + \frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{(0.05^2)(88)}}$$

$$n = 72$$

En consecuencia, la muestra será. Dónde:  $n = 72$ .

Es decir, el prototipo viene a ser 72 trabajadores de la Municipalidad (ANEXO 5).

### **4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión**

Se incluyeron a los trabajadores del DL. 728 en base a sus características, lugar y tiempo, así como por su accesibilidad. De nada servía plantear un estudio si no es posible haber tenido acceso a los casos o sujetos de interés. Por el cual fue relevante perfilar con exactitud los criterios de inclusión y exclusión de la muestra. Por ejemplo, en algunos estudios suele precisarse el perfil de los casos a seleccionar por edad, género, nivel socioeconómico, escolaridad, estado civil, etc. Para el estudio se considera el perfil de personal sujetos a una modalidad de contrato en específico como los que se encuentran bajo el contrato a plazo fijo DL. 728, en base a las remuneraciones que perciben, reconocimiento y sus derechos que son indicadores del contrato para medir el desempeño laboral del trabajador conjuntamente con su satisfacción, clima laboral y motivación que perciben (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **4.3.3.1 Criterios de inclusión**

Según Hernández y Mendoza (2018), se tomaron como criterio de inclusión para incluir a los trabajadores con contrato a plazo fijo del régimen laboral DL, 728 de la municipalidad provincial de Ambo, normas, directivas y resoluciones emitidas por la municipalidad para la contratación de trabajadores bajo el régimen DL. 728 con contrato a plazo fijo o para un periodo establecido detallando fecha de inicio y fin que mejore el desempeño laboral de los trabajadores que actualmente se encuentran inmersos en la gestión de la municipalidad según registro de personal de la municipalidad provincial de Ambo 2022.

#### **4.3.3.2 Criterios de exclusión**

Como criterio de exclusión, no se ha tomaron en consideración a los trabajadores, CAS, los nombrados, contrato indeterminado y por servicio de la municipalidad provincial de Ambo y de otras gerencias, debido a que no se encuentran inmersos en el régimen laboral de estudio en curso en la municipal para medir la incidencia el desempeño laboral ya que no cuentan con el contrato a plazo fijo, también se excluye a pobladores ya que ellos solo reciben el servicio y no están inmersos en la gestión directa con la municipalidad.

#### 4.4 Diseño

##### No experimental de corte transversal

“Define la forma de conexión entre dos o más variables en su contexto natural para su estudio y medición durante un periodo de tiempo determinado. Alude al hecho de que se realiza sin manipulación intencionada de variables. Las causas y consecuencias se basan en la presentación de cuestiones e hipótesis, puesto que ya han sucedido en la realidad, donde se han suministrado, y el investigador las ha observado y comunicado” (Hernández y Mendoza, 2018 p. 178).

El diseño de la investigación será no experimental debido a que no se manipulará ninguna variable de investigación; asimismo será de tipo transeccional porque el instrumento de investigación se aplicará en un periodo de tiempo único, y será de tipo relacional porque con los resultados se determinará la relación entre variables.



##### Dónde:

**M:** Muestra

**V. Ind.:** Contratos a plazo fijo.

**V. Dep.:** Desempeño laboral.

**I:** Incidencia - influencia o Causal

## 4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 4.5.1 Técnicas

Encuesta; conforme a Supo y Zacarías (2020), “esta técnica permitió recopilar información general y opiniones de la población investigada, analizar los datos mediante estadísticas y ofrecer conclusiones basadas en los resultados” (p. 252).

### 4.5.2 Instrumentos

#### **El cuestionario**

“fue una herramienta para medir la asociación a partir de una serie de preguntas sobre una o varias variables. El encuestado no está obligado a rellenar el cuestionario, cuando se entrega directamente; en su lugar, puede hacerlo el personal de apoyo. En el caso del presente estudio, los participantes respondieron en una escala de Likert, en la que siempre se puntuaba con un 3, a veces con un 2 y nunca con un 1” (Supo y Zacarías , 2020).

- **Cuestionario del contrato a plazo fijo.**

El cuestionario del contrato de trabajo a plazo fijo servirá para consultar al personal sobre el desempeño laboral y si el tipo de contrato que perciben incidió con su rendimiento en la municipalidad en el año 2022, el cual permitirá establecer la influencia de la variable independiente en la dependiente para la investigación en la MPA, 2022, de acuerdo a (Cabanellas, 2006), TUO DL. 728 y (El Peruano, 2013)

- **Cuestionario del desempeño laboral.**

El formulario del desempeño laboral servirá para consultar al personal sobre el desempeño laboral como se ve influenciado por el contrato laboral que perciben con el desempeño laboral se ve influenciado por el contrato a plazo fijo en la municipalidad, el cual permitirá establecer la influencia de la categoría independiente en la dependiente en el estudio en la MPA en el año 2022, a partir de (Chiavenato, 2020).

**Tabla 1***Calificación y alternativas*

<b>Calificación</b>	<b>Respuesta</b>
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

**Nota:** 1 = Nunca, se niega la disyuntiva

2 = A veces, se admite la disyuntiva

3 = Siempre, se admite la disyuntiva

#### **4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

Los instrumentos fueron validados por Jueces y expertos, los cuales determinarán su factibilidad, para el cual se tendrá en cuenta el formato del (ANEXO 04) respectivo propuesto por la EPG de la UNHEVAL.

#### **4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Según Supo y Zacarías (2020), la confiabilidad es la capacidad discriminante de un instrumento, vista desde su concepción, la cual fue aplica al instrumento o cuestionario, por tanto necesita de un coeficiente que pueda expresar no solamente la capacidad discriminante del instrumento, sino su relación con la capacidad discriminante de cada ítem, ello va requerir de la construcción de un algoritmo matemático que pueda expresarlo en un solo coeficiente, así mismo se afirma que para determinar la confiabilidad del instrumento que permita medir fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, ¿se obtiene del resultado u otro muy similar a partir de la prueba estadística de ALFA– CRONBACH? Si el resultado es favorable afirma, que el instrumento es confiable.

Los resultados que se obtuvieron con el programa SPSS 25.0 determino la confiabilidad del instrumento a través de la prueba de ALFA– CRONBACH y el cual permitirá comprobar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento.

## **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

### **4.6.1 Técnica para el procesamiento estadístico**

A partir de Supo y Zacarías (2020), “Para entender la problemática se partió del estudio a una muestra para poder inferir con conclusiones de los datos que sean coherentes con los objetivos de la investigación, para el cual es conveniente el procesamiento de datos a partir del uso de la estadística descriptiva como mecanismo para el análisis, esto se realizará aplicando a cada uno de los instrumentos de las variables en estudio, en este caso el contrato de trabajo a plazo fijo y el desempeño laboral. Se realizará una descripción de los datos y se analizarán estadísticamente para determinar la influencia de una variable sobre la otra, de acuerdo a los resultados que se obtendrán”.

### **4.6.2 Técnica para el análisis de la información**

Se tuvo en cuenta los objetivos e hipótesis del estudio, para el cual se aplicó la prueba estadística Spss versión 25.0, que permitió procesar los datos de la encuesta, presentándolos en tablas y figuras estadísticas para facilitar el discernimiento e interpretación de la conexión o asociación entre las variables.

## **4.7 Aspectos éticos (consentimiento informado, protocolos, etc., para trabajos que se realizan con personas o animales).**

La confianza fue la base de la investigación ética. La dignidad y el bienestar de los trabajadores que participaran en la investigación deben ser de preocupación central. La persona que dirige el estudio algunas veces llamado el investigador, es en última instancia responsable por la conducta de la investigación, el rendimiento del proyecto, la protección de los derechos y el bienestar de los sujetos.

Para llevar a cabo la investigación se respetaron los derechos de autor a través de las citas bibliográficas así mismo se informará a los participantes en la aplicación del cuestionario sobre el objetivo de la investigación

Para el trabajo de investigación se obtuvieron los resultados a partir de la recolección de datos mediante la encuesta, para el cual se contó con el consentimiento de los involucrados con un compromiso realizado por el participante, que por discreción no se mostrará su opinión.



## CAPITULO V. RESULTADO Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis descriptivo

El instrumento empleado fue el cuestionario, formulado con el propósito de adquirir información de las variables a través de la encuesta a la muestra que estuvo conformado por 72 trabajadores, determinados a partir de indicadores y alternativas dicotómicas, el cual permitió demostrar la disposición de la variable en el estudio.

El coeficiente de Alfa de Cronbach fue elaborado en 1951 por Lee J. Cronbach, es el método más usado para determinar confiabilidad de un instrumento como el cuestionario con escala de Likert, con rango de 0 a 1, y determinado para ser confiable no debe ser menor a 0.7, o de acuerdo al mínimo establecido por la institución universitaria.

#### Figura 1

##### *Rango de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Fuente: Oviedo y Campo (2005)

Los resultados alcanzados con el software SPSS se detallan en la tabla 2, en el cual examinó la fiabilidad a través de la prueba de ALFA – CRONBACH, con el objetivo de constatar el nivel de uniformidad y la consistencia del instrumento a lo largo del tiempo. La ecuación es:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_t} \right]$$

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza del total

$$\alpha = \frac{24}{24 - 1} \left[ 1 - \frac{9.94}{48.5677083} \right]$$

**Tabla 2***Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,830	24

Fuente: SPSS Versión 25

Elaboración: Tesista

El coeficiente Alfa de Cronbach fue aplicado a los ítems del instrumento, el cual se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0.830, que de acuerdo a la interpretación de Oviedo y Campo (2005) tiene una fiabilidad aceptable, por que se encuentra en el rango aceptable 0.70 a 0.90. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del cuestionario con escala de Likert utilizado es aceptable y procede a su aplicación para la encuesta.

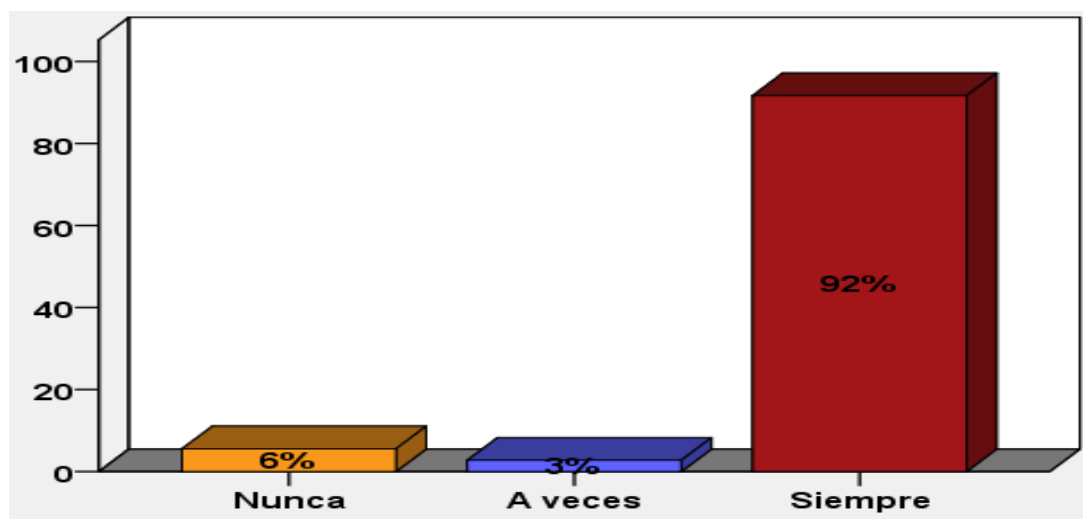
### 5.1.1 Procesamiento de datos del contrato de trabajo a plazo fijo

**Tabla 3***¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6%
A veces	2	3%
Siempre	66	92%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: *Tesista*

**Figura 2** ¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?

Fuente: Tabla 3  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según, la Tabla 3 y la Figura 2, presenta el resultado respecto a que se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto, del cual un 92% que representa a 66 encuestados de la muestra, afirman que siempre se establece las competencias que requiere el puesto en el contrato (ANEXO 14) se establecen las competencias, mientras que el 3% que representa a 2 participante afirmaron que a veces y el 6% que representa a 6 encuestados señalaron que nunca en la municipalidad se determinan competencias que requiere el cargo.

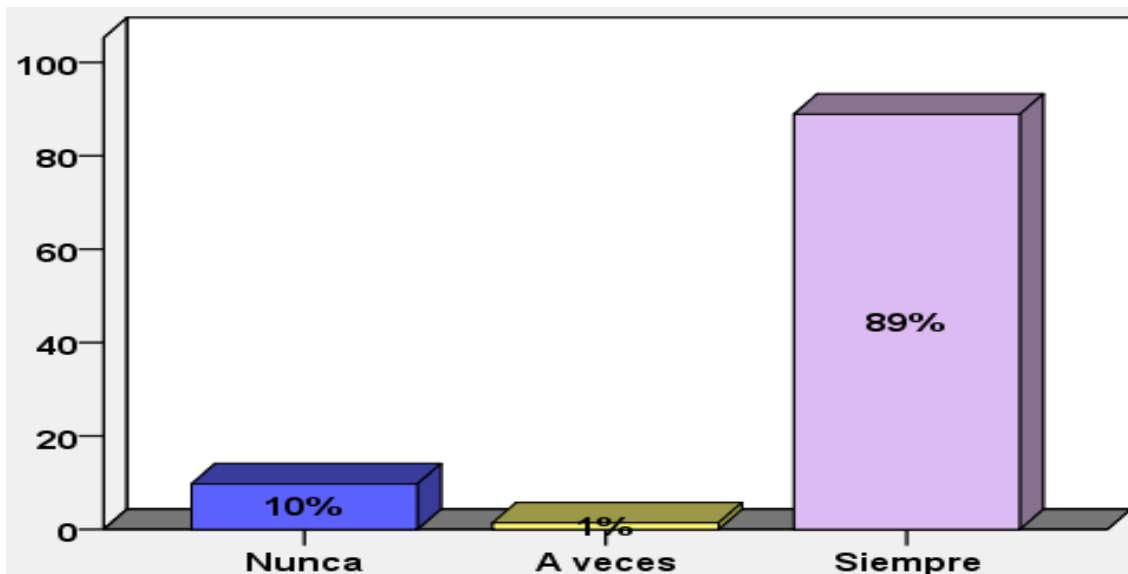
**Tabla 4**

¿El compromiso con su trabajo es reconocido por la municipalidad?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	10%
A veces	1	1%
Siempre	64	89%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 3** ¿El compromiso con su trabajo es reconocido por la municipalidad?

Fuente: Tabla 4  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 4 y la figura 3, presentan resultado respecto a que el compromiso del trabajador es reconocido por la municipalidad, del total de encuestados un 89% que representa una mayoría, afirman que siempre son reconocidas por sus trabajos por la municipalidad (ANEXO 13) resolución emitido por reconocimiento y (ANEXO 19) reconocimiento al personal por su compromiso en asistir a charlas y capacitaciones que permita mejorar su desempeño laboral, así mismo el 1% que de los participantes afirmaron que a veces y el 10% de los encuestados señalaron que nunca en la municipalidad reconoce su compromiso.

**Tabla 5**

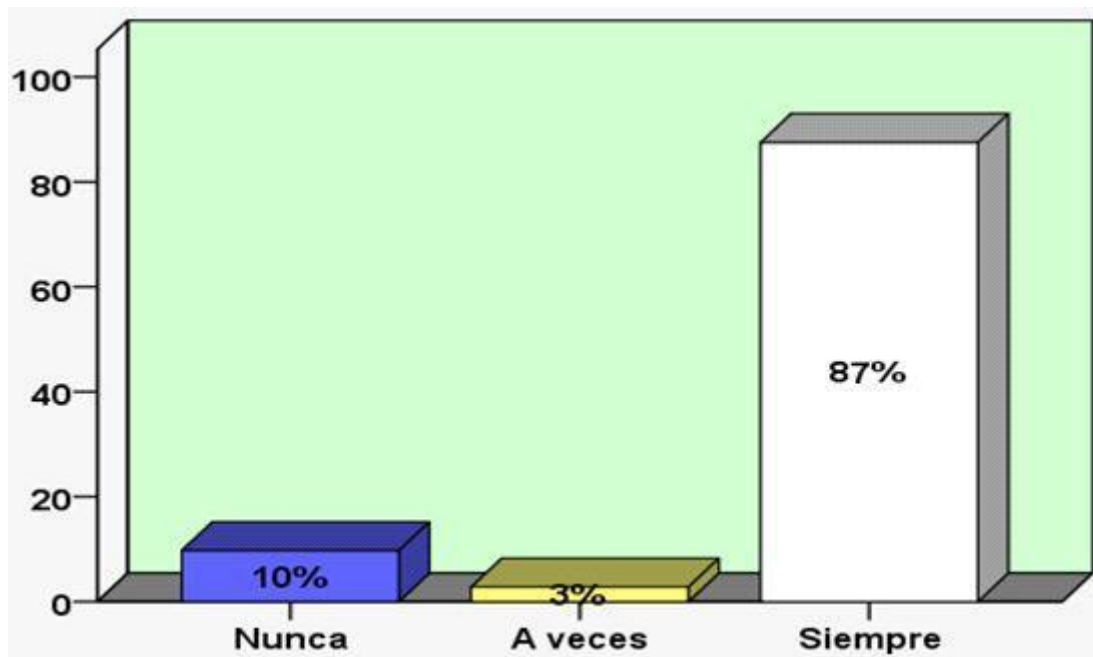
¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	10%
A veces	2	3%
Siempre	63	87%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 4** ¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?



Fuente: Tabla 4  
Elaboración: *Propia*

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 5 y figura 4 a través de la aplicación de una encuesta a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, de los cuales un 87% representado la mayoría afirmaron que siempre se sienten comprometidos con la municipalidad al firmar su contrato (ANEXO 14) firma de contrato y el cual se corrobora con la asistencias a las capacitaciones en su totalidad del personal (ANEXO 15) y (ANEXO 16), así mismo el 2.8% menciona que a veces y el 12.50% de los trabajadores afirman que nunca se sienten comprometido con la municipalidad al firmar su contrato.

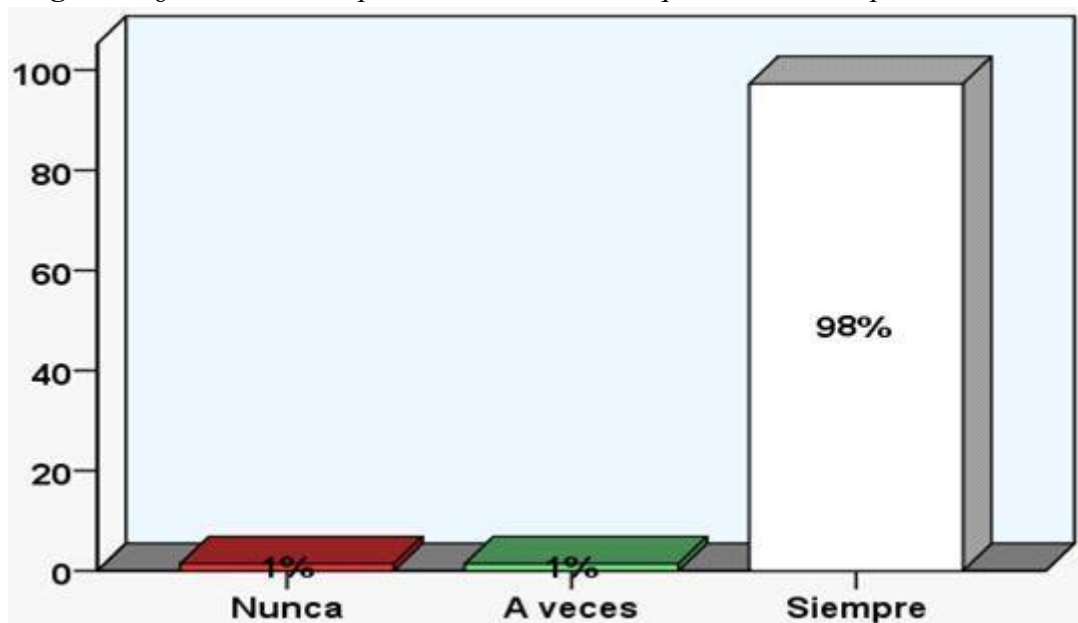
**Tabla 6**

*¿Es reconocido por el conocimiento adquirido en las capacitaciones?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
A veces	1	1%
Siempre	70	98%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: *Tesista*

**Figura 5** ¿Es reconocido por el conocimiento adquirido en las capacitaciones?

Fuente: Tabla 5  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 6 y figura 5, trata si es reconocido por las instrucciones impartidas por la municipalidad (ANEXO 17), (ANEXO 18) y (ANEXO 19), en los cuales se evidencian los reconocimientos al personal por sus asistencias a las capacitaciones en manejo y producción de plantas, usos de suelo al personal de áreas verdes, los cuales representando la mayoría en un 98% afirmaron que siempre fue reconocido, asimismo el 1% de los encuestados consideran que a veces, y un 1% también consideraron que nunca.

### Tabla 7

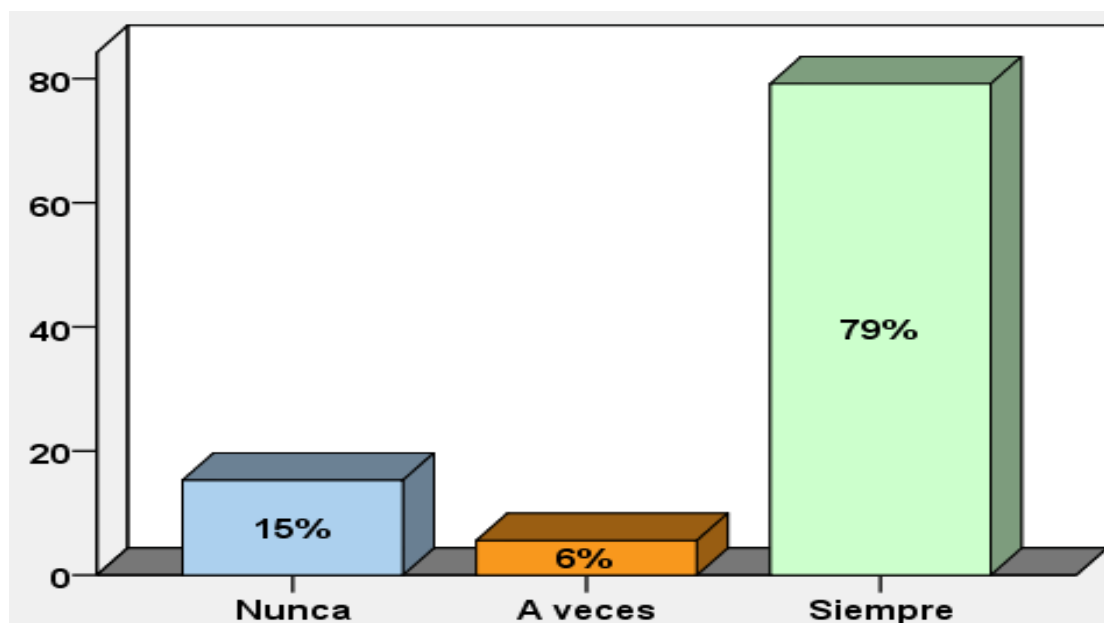
¿Al ser contratado como trabajador de la municipalidad se fija su remuneración de acuerdo al sueldo mínimo establecido para el año 2022?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	15%
A veces	4	6%
Siempre	57	79%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 6** ¿Al ser contratado como trabajador de la municipalidad se fija su remuneración de acuerdo al sueldo mínimo establecido para el año 2022?



Fuente: Tabla 6  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 6 a través de la aplicación de una encuesta a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo que se encuentran bajo el DL. 728, de los cuales un 79% representado la mayoría afirmaron que siempre al ser contratado se establecieron su sueldo en su contrato de acuerdo al sueldo mínimo vigente, así mismo el 6% menciona que a veces y el 15% de los trabajadores afirman que nunca se establecieron su sueldo de acuerdo al sueldo mínimo vigente.

### Tabla 8

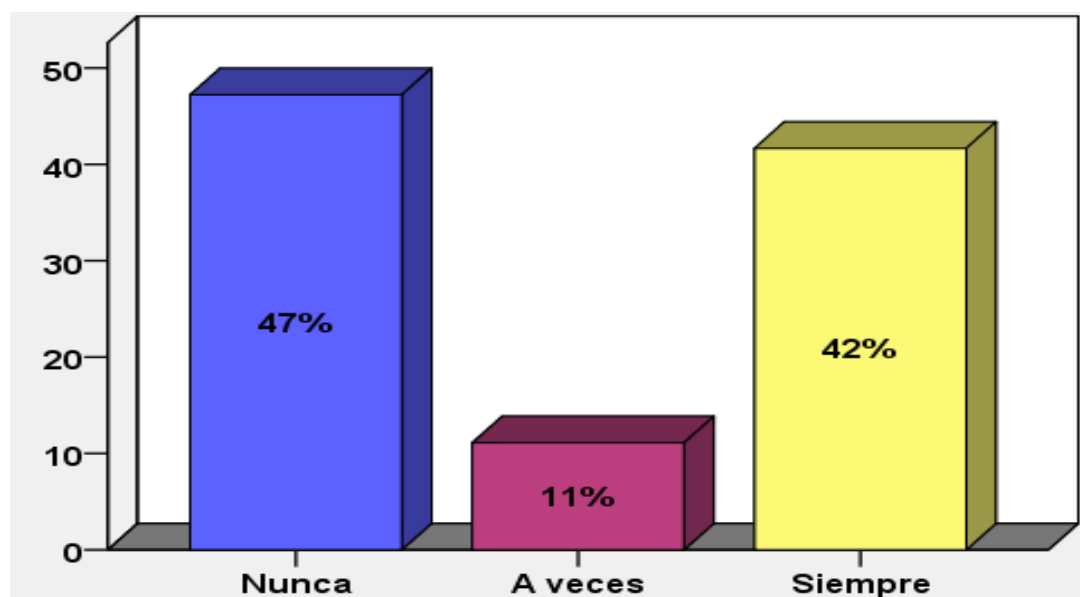
¿A la firma del contrato de trabajo puede usted negociar reajustes para su remuneración?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	47%
A veces	8	11%
Siempre	30	42%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 7** ¿A la firma del contrato de trabajo puede usted negociar reajustes para su remuneración?



Fuente: Tabla 7  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 8 y figura 7, trata si a la firma del contrato de trabajo el personal puede negociar reajustes para su remuneración, de los cuales un 47% sostuvieron que no se puede negociar reajustes para su salario, debido a que ya está establecido en el contrato de trabajo (ANEXO 14), así mismo el 11% de los participantes en la encuesta afirman que a veces si es posible reajustar su remuneración, y el 42% de los encuestados consideran que siempre es posible reajustar su salario de acuerdo a la disponibilidad de la entidad.

### Tabla 9

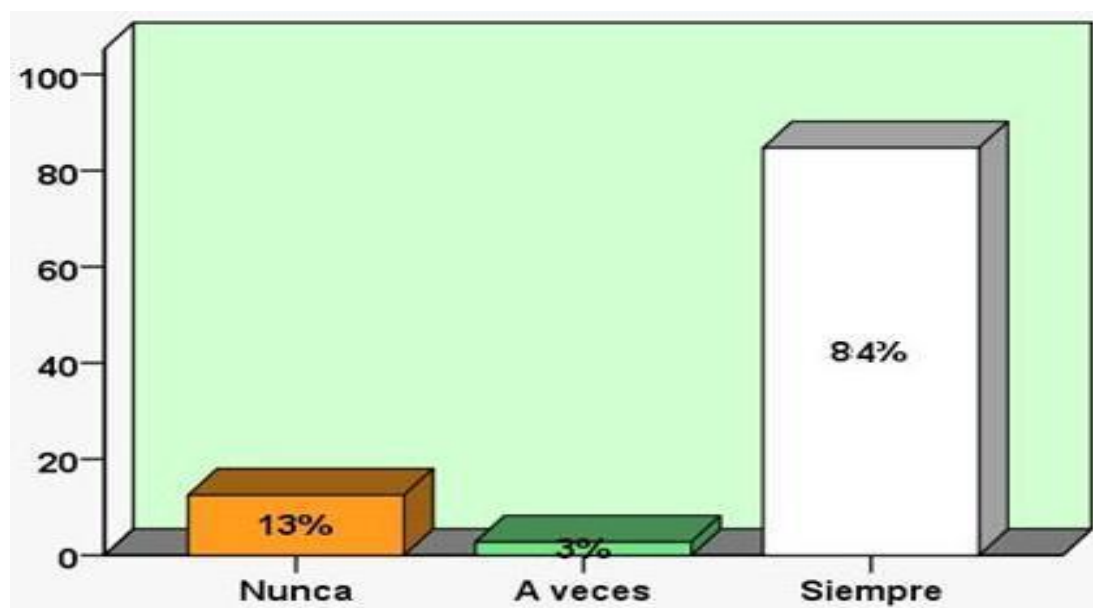
¿Usted considera que el contrato de trabajo que tiene se encuentra relacionado con las directivas de la municipalidad?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	13%
A veces	2	3%
Siempre	61	84%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.  
Elaboración: Tesista



**Figura 8** ¿Usted considera que el contrato de trabajo que tiene se encuentra relacionado con las directivas de la municipalidad?



Fuente: Tabla 8  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según, la Tabla 9 y la Figura 8, se obtuvo el resultado de la pregunta si en el contrato de trabajo se encuentra asociado con las directivas de la entidad, para el cual se realizó una encuesta donde el 84% que representa a 61 encuestados, manifestaron que en su contrato se encuentra detallado las directrices de la entidad (ANEXO 14), como también se menciona en (ANEXO 11) el perfil del puesto que se detalla de acuerdo a las directivas de la entidad, mientras que el 3% que representa a 2 encuestados, afirmaron a veces y un 13% que representa a 9 encuestados señalaron que nunca en su contrato de trabajo se encuentra relacionado con las directrices.

**Tabla 10**

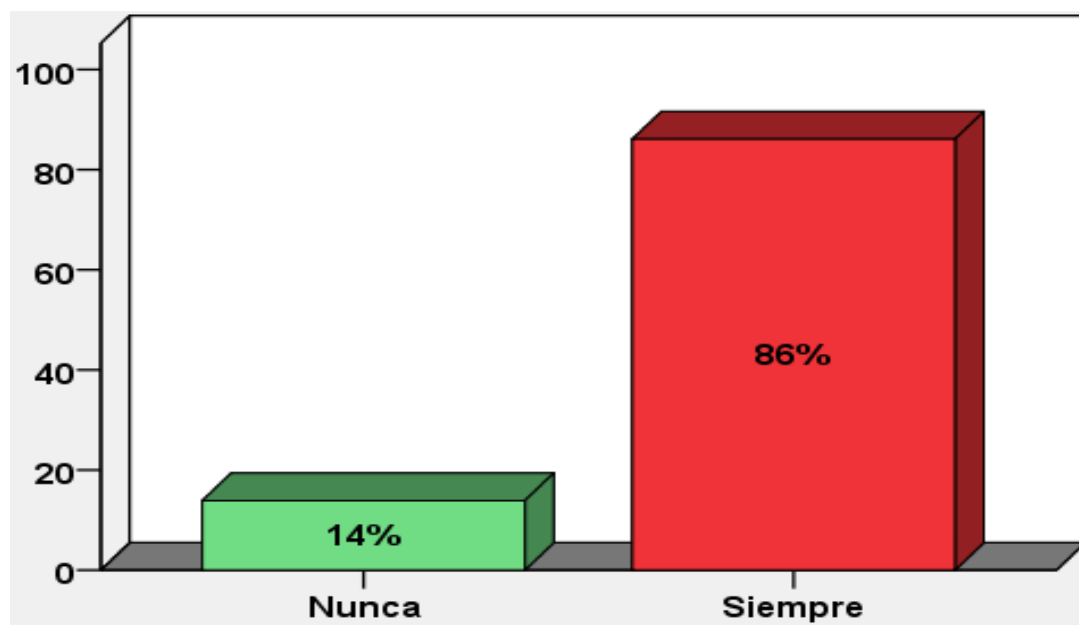
¿Usted considera que el contrato de trabajo se relaciona con las normas de trabajo nacional?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	14%
Siempre	62	86%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 9** ¿Usted considera que el contrato de trabajo se relaciona con las normas de trabajo nacional?



Fuente: Tabla 10  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 9 a través de la aplicación de las encuestas a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo que se encuentran bajo el DL. 728, de los cuales un 86% representado la mayoría afirmaron que siempre la municipalidad asocia las normas de trabajo peruanas con el contrato de trabajo para su personal, como se detalla en el (ANEXO 14) en su clausula primera detalla las bases legales en los cuales de establecieron las normas peruanas, y un 14% menciona que nunca la municipalidad relaciona el contrato de trabajo con las normas nacionales.

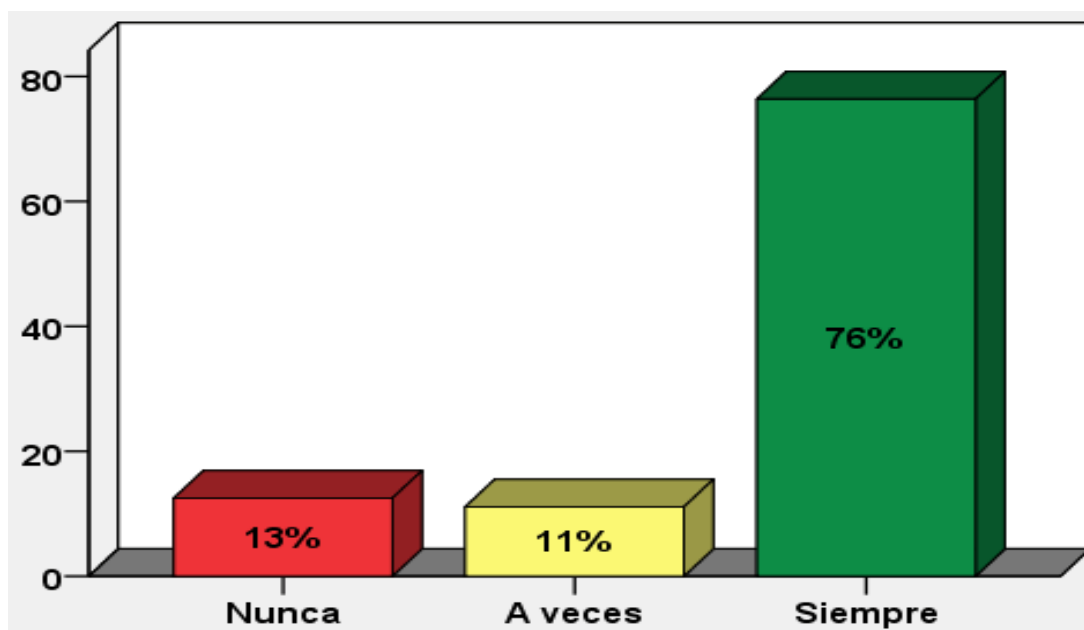
**Tabla 11**

¿Cómo trabajador considera que sus derechos laborales y económicos están establecidos en su contrato de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	13%
A veces	8	11%
Siempre	55	76%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.  
Elaboración: Tesista

**Figura 10** ¿Cómo trabajador considera que sus derechos laborales y económicos están establecidos en su contrato de trabajo?



Fuente: Tabla 10  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 10 a través de la aplicación de las encuestas a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo que se encuentran bajo el DL. 728, de los cuales un 76% representado la mayoría afirmaron que siempre en su contratado se encuentran establecidos sus derechos laborales y económicos (ANEXO 14) detalla en su clausula noveno los derechos laborales del personal y en la cláusula quinta determina la remuneración que percibirá, así mismo el 11% menciona que a veces y un 13% que nunca le consideran sus derechos laborales como económicos.

**Tabla 12**

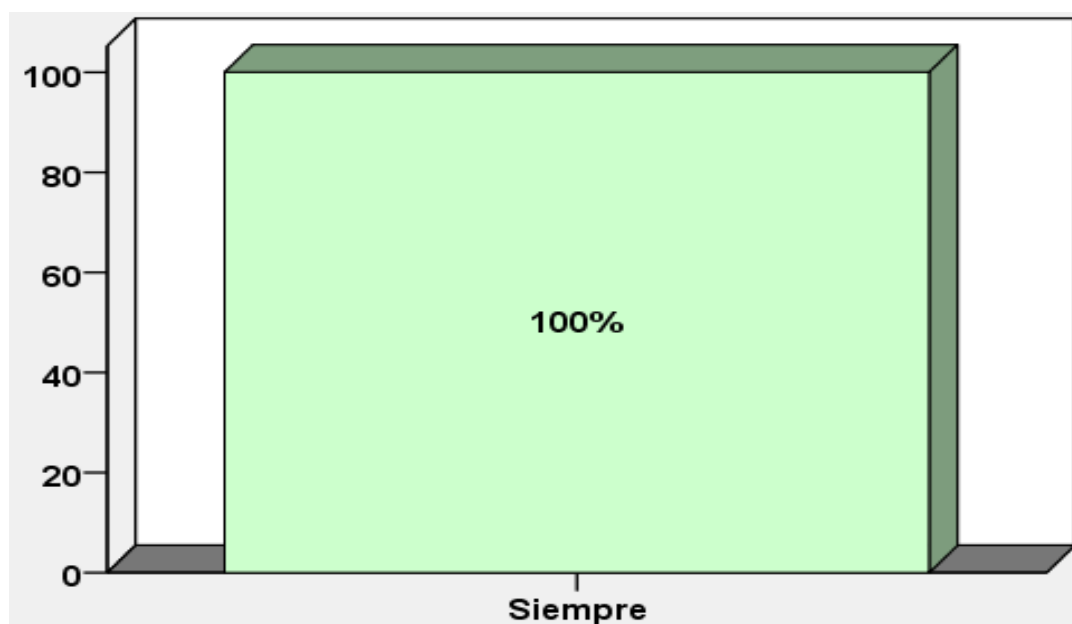
*¿En la municipalidad el encargado de contrataciones de personal conociendo sus derechos y deberes, le asigna al puesto para que postulo?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	72	100%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 11** ¿En la municipalidad el encargado de contrataciones de personal conociendo sus derechos y deberes, le asigna al puesto para que postulo?



Fuente: Tabla 11  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 11 a través de la aplicación de las encuestas a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo que se encuentran bajo el DL. 728, de los cuales un 100% representado la mayoría afirmaron que siempre el encargado de contrataciones de la municipalidad asigna al personal al cargo que postulo conociendo sus deberes y derechos (ANEXO 11) perfil del puesto en el cual se detallan los deberes y derechos del personal para el cargo, así mismo se encuentra detallado en el contrato (ANEXO 14).

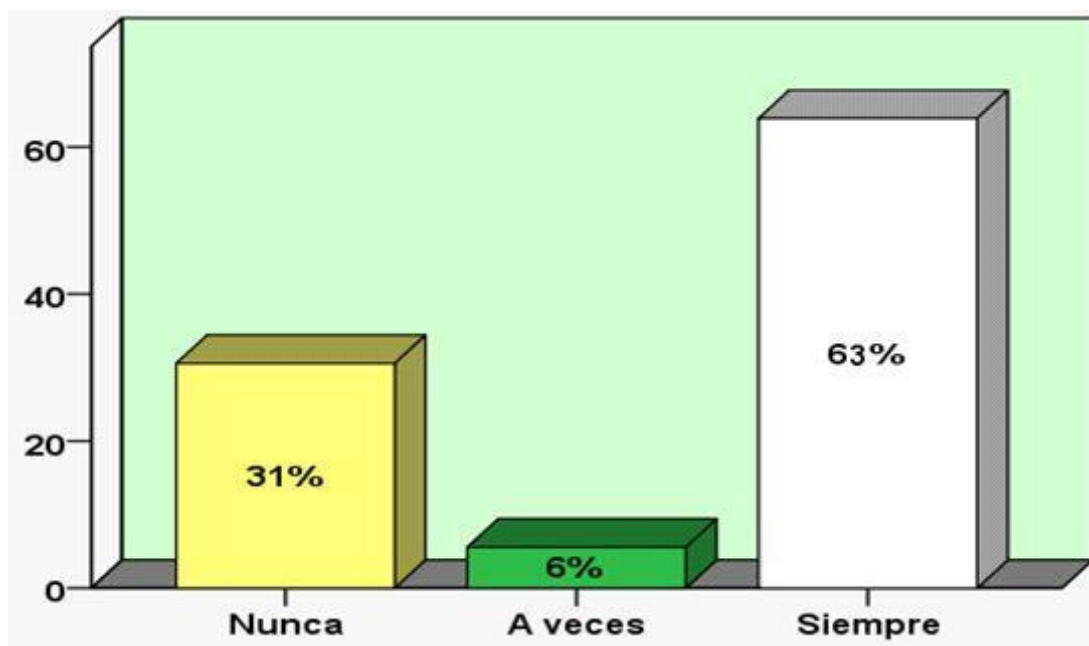
**Tabla 13**

¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	31%
A veces	4	6%
Siempre	46	63%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 12** ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?

Fuente: Tabla 13  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 13 y figura 12, se trata si conoce sus responsabilidades como trabajador para el cargo que fue asignado, del cual el 63% de los participantes en la encuesta afirman que siempre conoce sus responsabilidades para el puesto que es asignado, (ANEXO 11), (ANEXO 10) resultado de la evaluación de los postulantes que demostraron conocimiento del cargo, por otro lado, un 6% sostuvo que a veces, y un 31% comentaron que no conocen sus responsabilidades del cargo que ocupara.

**Tabla 14**

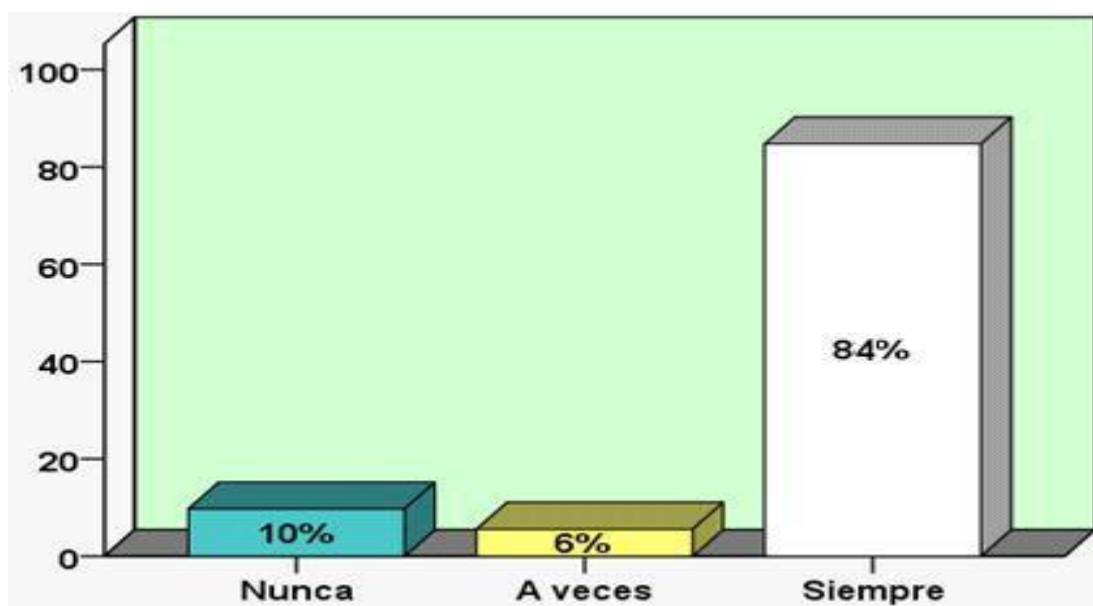
¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	10%
A veces	4	6%
Siempre	61	84%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 13** ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?



Fuente: Tabla 13  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 13 a través de la aplicación de las encuestas a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo que se encuentran bajo el DL. 728, de los cuales un 84% representado la mayoría afirmaron que siempre cumplen sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo (ANEXO 14), (ANEXO 17) entrega de certificados al personal por la asistencia a capacitaciones que es una de sus funciones fijadas, por otra parte un 6% sostuvo que a veces y un 10% respondieron que nunca cumplen con sus responsabilidades evidenciando ausentamos del personal a sesiones de capacitaciones demostrando desinterés.

### 5.1.2 Procesamiento de datos del desempeño laboral

**Tabla 15**

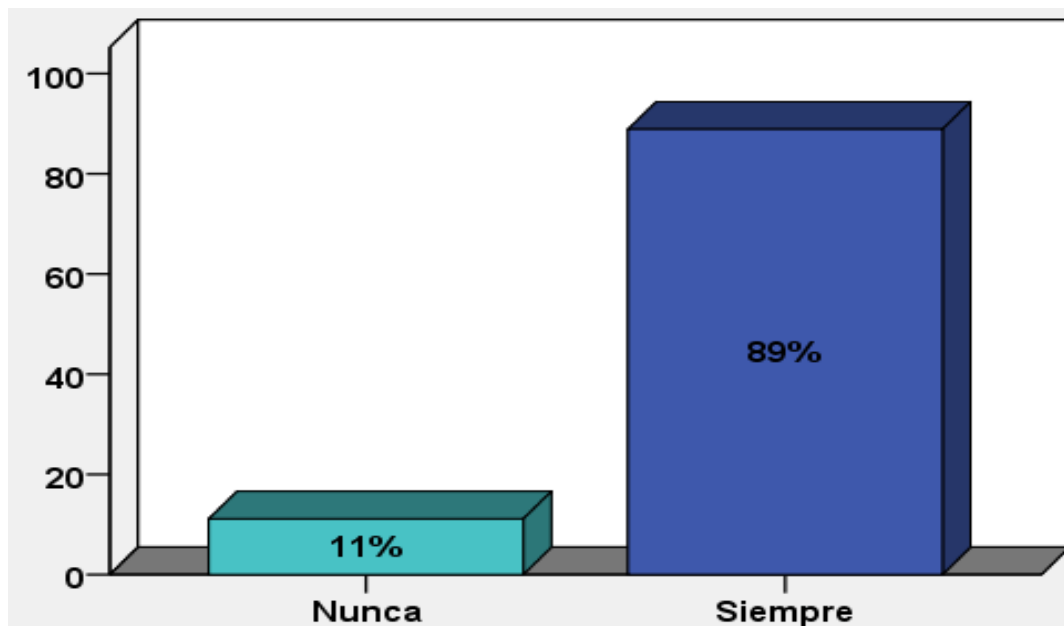
*¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	11%
Siempre	64	89%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 14** *¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?*



Fuente: Tabla 13  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 15 y figura 14, trata si dentro de sus creencias considera que la regulación oral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral, en el cual el 89% de los participantes a la encuesta afirman que siempre dentro de sus creencias la identidad grupal y regulación moral aportan a satisfacción laboral (ANEXO 15) y (ANEXO 16) se evidencia una convivencia armoniosa y fructífera del personal en las capacitación demostrando una satisfacción del personal, y asimismo el 11% de los encuestados consideran que nunca.

**Tabla 16**

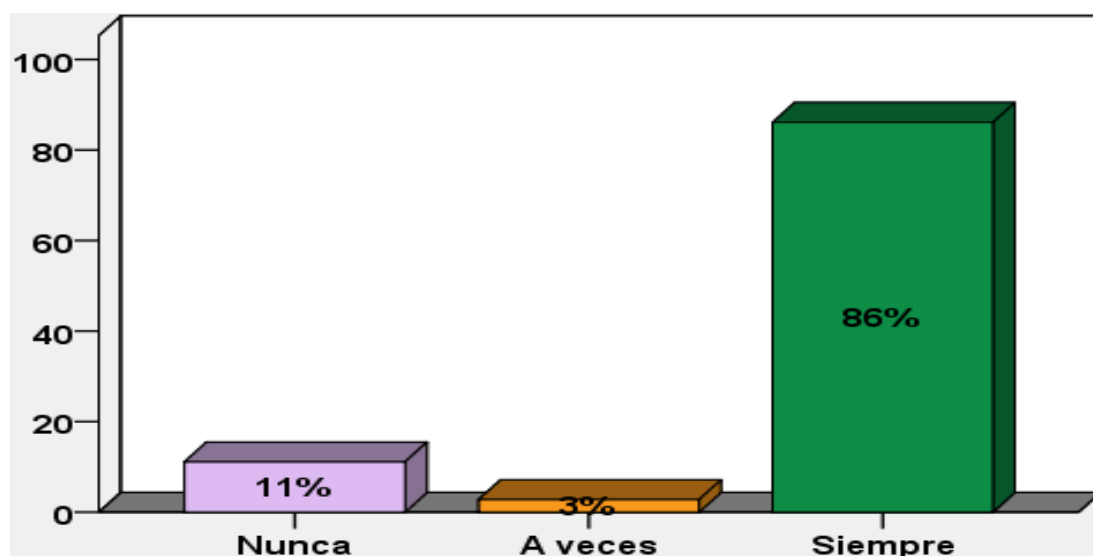
*¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	11%
A veces	2	3%
Siempre	62	86%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 15** ¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?



Fuente: Tabla 16  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 16 y figura 15 a través de la aplicación de encuestas a los 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo que se encuentran bajo el DL. 728, de los cuales un 86% representado la mayoría afirmaron que siempre la rotación del trabajador afecta su satisfacción y el cual disminuye su desempeño de la entidad (ANEXO 20) y (ANEXO 21) que evidencia incumplimientos de metas por parte de la municipalidad evidenciado porque no se cuenta con personales estables (ANEXO 23), y así mismo el 3% menciona que a veces y un 11% mencionaron que nunca.

**Tabla 17**

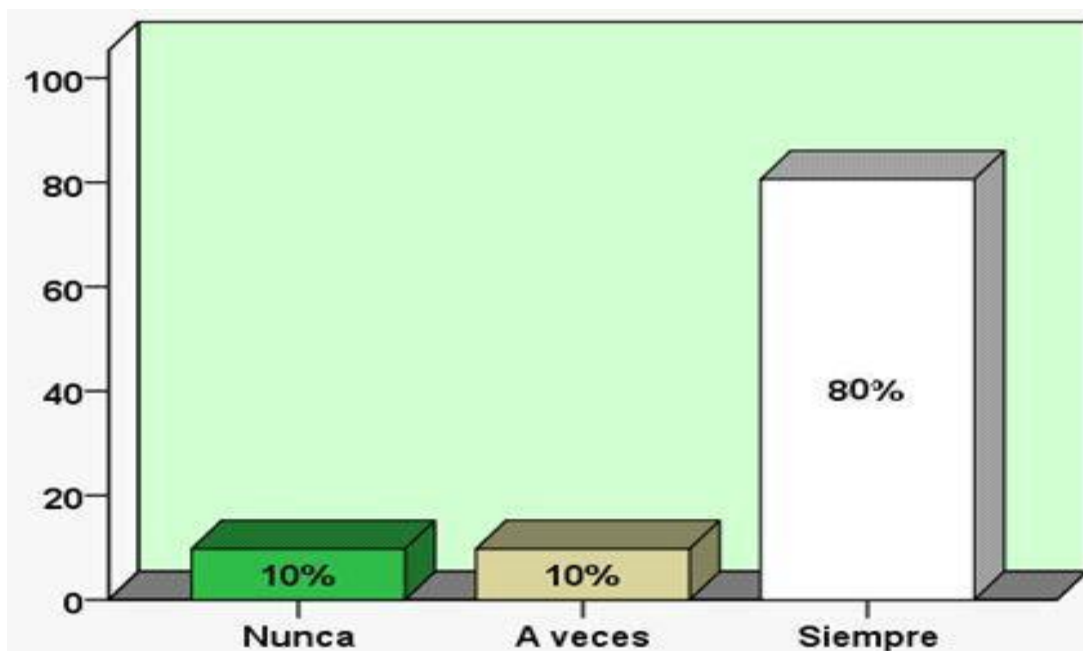
¿Cree usted que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	10%
A veces	7	10%
Siempre	58	80%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista



**Figura 16** ¿Cree usted que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?

Fuente: Tabla 17  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en el tabla 17 y figura 16 a través de la aplicación de las encuestas a 72 trabajadores del DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo de los cuales un 80% representando la mayoría sostienen que la rotación daña el cumplimiento de objetivos institucionales (ANEXO 20 y 21) que evidencia incumplimiento de metas institucionales por falta de personal satisfecha que trabajen en equipo, (ANEXO 22) falta de liderazgo, así mismo el 10% a veces y el 10% que nunca.

### Tabla 18

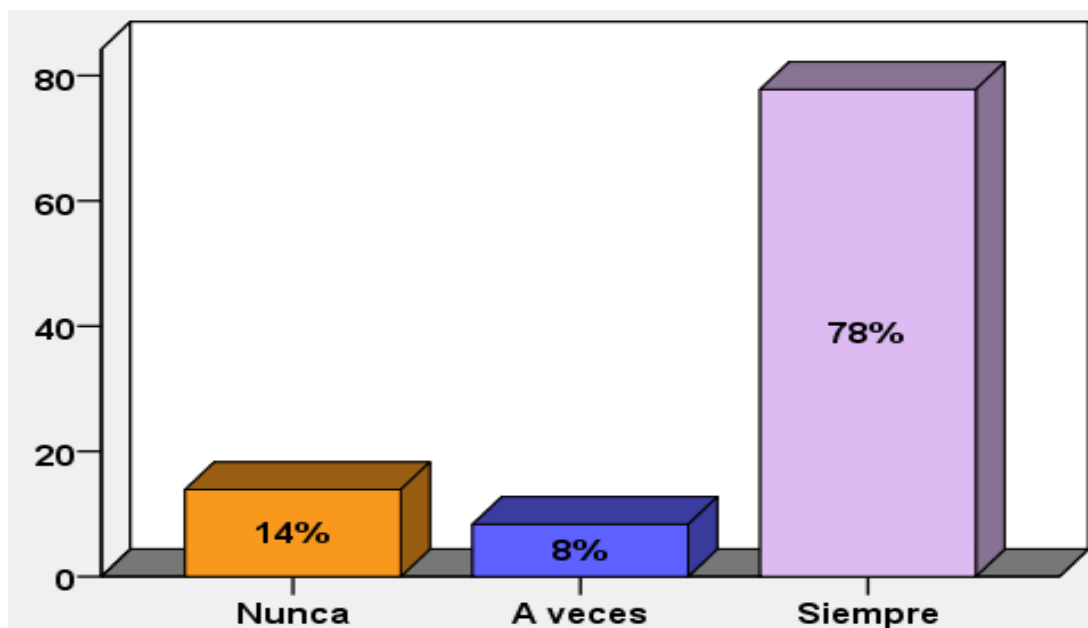
¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	14%
A veces	6	8%
Siempre	56	78%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 17** ¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?



Fuente: Tabla 18  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 18 y figura 17, trata que si se considera que los valores son fundamentales y se manifiesta en el comportamiento del personal, en el cual un 78% de los participantes en la encuesta afirman que siempre consideran que los valores son relevantes y que lo demuestran con su comportamiento el personal (ANEXO 15 y 16) que evidencia un comportamiento prudente en las capacitaciones, asimismo el 8% de los encuestados consideran que a veces y un 14% que nunca los valores son relevantes en el trabajador para su comportamiento.

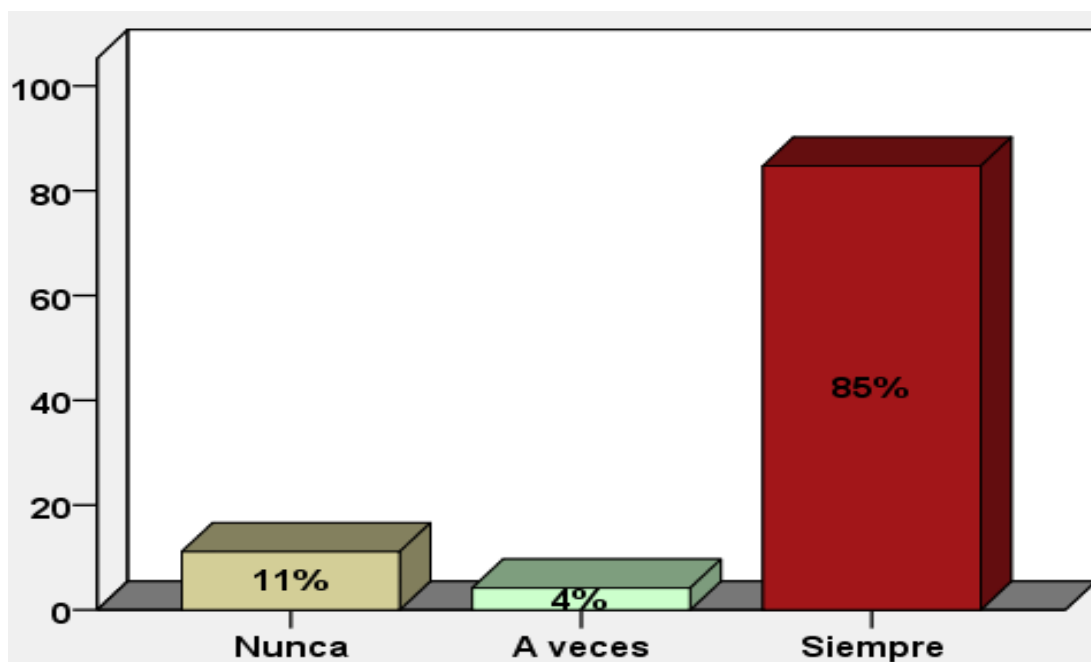
**Tabla 19**

¿Cree usted que el liderazgo influye en el ambiente laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	11%
A veces	3	4%
Siempre	61	85%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 18** *¿Cree usted que el liderazgo influye en el ambiente laboral?*

Fuente: Tabla 19  
Elaboración: *Propia*

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 19 y figura 18 a través de la aplicación de las encuestas a 72 trabajadores del DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo se consultó si el liderazgo incide en el ambiente de trabajo (ANEXO 15 y 16), se evidencia la convivencia armoniosa del personal asistente a capacitaciones, todo ello parte de un liderazgo que establece metas claras, así mismo un 4% mencionan que a veces el liderazgo influye en el ambiente laboral y el 11% afirma que nunca el liderazgo incide en el ambiente laboral.

**Tabla 20**

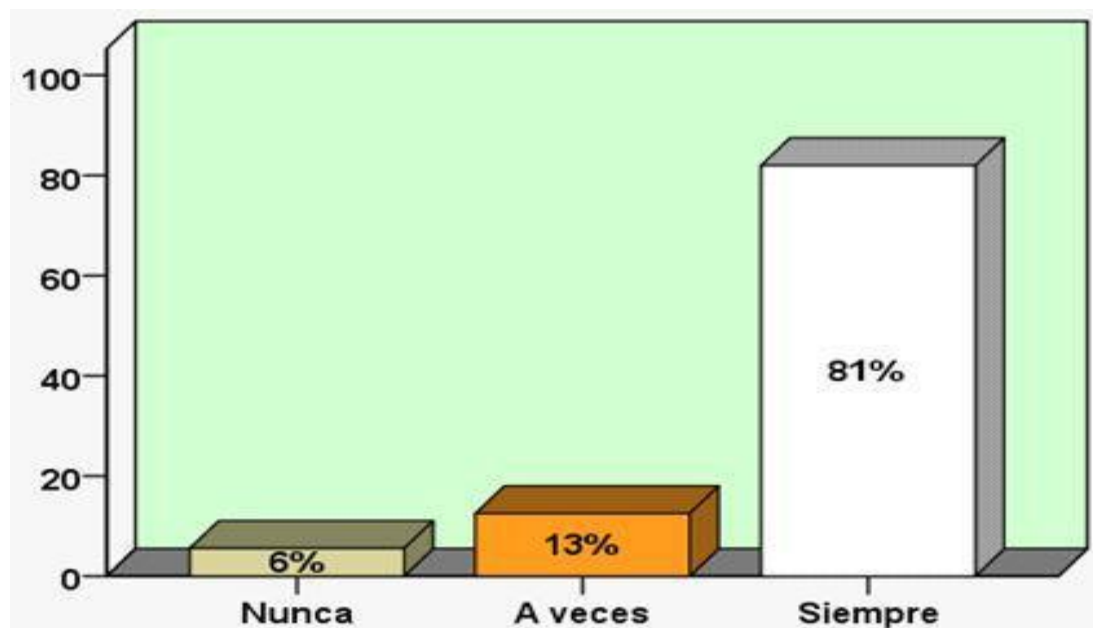
*¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6%
A veces	9	13%
Siempre	59	81%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: *Tesista*

**Figura 19** ¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?



Fuente: Tabla 20  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 20 y figura 19, trata que en su entorno laboral la conducta de cada personal incide en el clima organizacional, para el cual se realizó una encuesta a 72 personales con contrato de trabajo a plazo fijo, de los cuales un 82% afirmaron que siempre el entorno laboral incide en el ambiente laboral (ANEXO 15 y 16) evidencia un ambiente laboral armonioso en las capacitaciones del personal asistente, así mismo un 13% que a veces y el 6% de los encuestados consideran que nunca el comportamiento del personal incide en el clima organizacional.

**Tabla 21**

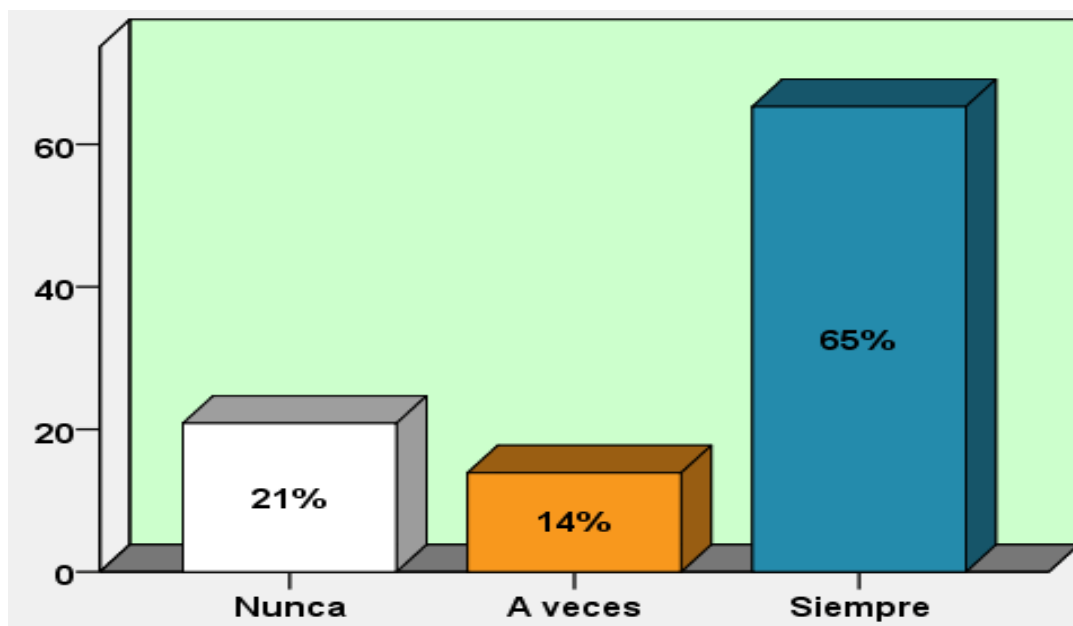
¿Dentro de su área de trabajo se tienen en cuenta las medidas de seguridad correspondiente?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	21%
A veces	10	14%
Siempre	47	65%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 20** ¿Dentro de su área de trabajo se tienen en cuenta las medidas de seguridad correspondiente?



Fuente: Tabla 21  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos de la tabla 21 y figura 20 a través de la aplicación de una encuesta a 72 trabajadores del DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo se consultó si en su trabajo se considera las medidas de seguridad (ANEXO 14) en su contrato de trabajo en su cláusula noveno se establece las medidas de seguridad para el trabajo representado la mayoría sostuvieron en un 65% que siempre, así mismo el 14% que a veces y el 21% afirma que nunca se ha tenido en cuenta las medidas de seguridad.

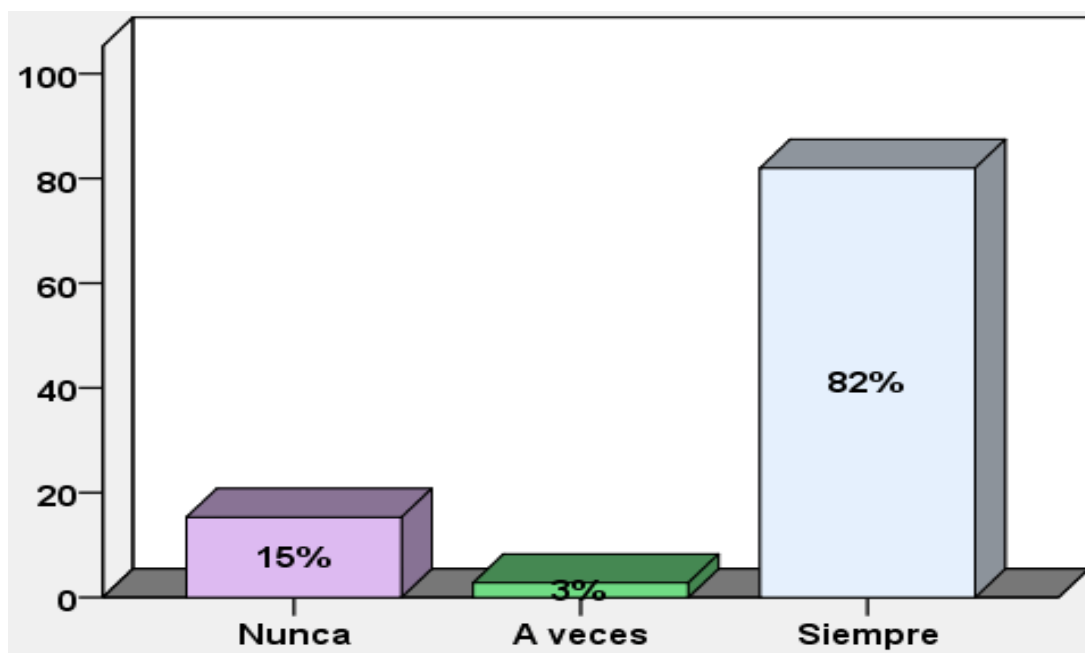
**Tabla 22**

¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	15%
A veces	2	3%
Siempre	59	82%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 21** ¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?

Fuente: Tabla 22  
Elaboración: *Propia*

### Interpretación

La tabla 22 y figura 21, trata que si se siente seguro y con confianza dentro del su puesto de trabajo, para el cual se realizó una encuesta a 72 trabajadores obteniendo que el 82% de los participantes encuestados afirmaron que siempre se siente seguro en su puesto de trabajo (ANEXO 19) capacitación al personal bajo el DL.728 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que permite desarrollar confianza en su trabajo, (ANEXO 18) entrega de certificado por asistencia a capacitación sobre SST que garantice las medidas de seguridad, el 3% que a veces y el 15% que nunca se siente con seguridad en su puesto de trabajo.

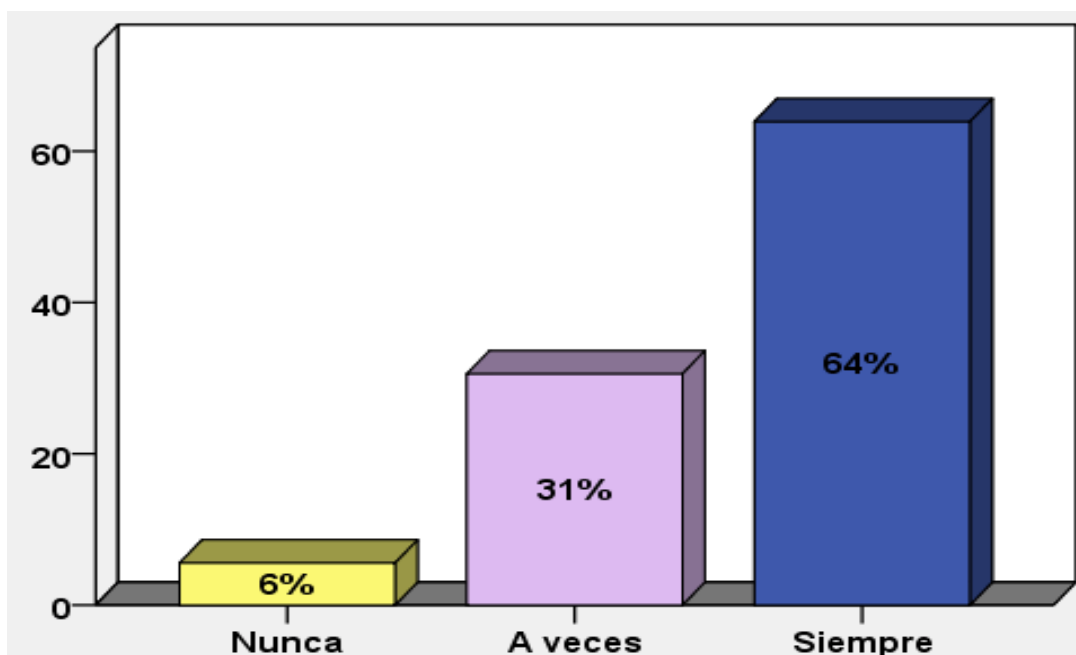
**Tabla 23**

¿En la municipalidad le han reconocido sus logros como trabajador?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6%
A veces	22	31%
Siempre	46	64%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: *Tesista*

**Figura 22** ¿En la municipalidad le han reconocido sus logros como trabajador?

Fuente: Tabla 23  
Elaboración: *Propia*

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 23 y figura 22 a través de la aplicación de las encuestas a 72 trabajadores del DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo la interrogante planteada fue que si la entidad reconoce sus logros como trabajador en el (ANEXO 17) se evidencia que la entidad reconoce los logros al personal por las asistencias a capacitación (ANEXO 15 y 16) demuestra con un informe que el personal es reconocido con capacitaciones para su mejor desempeño, el 31% mencionan que a veces en la municipalidad se reconoce los logros del personal, y el 6% afirman que nunca en la municipalidad le han reconocido por sus objetivos cumplidos.

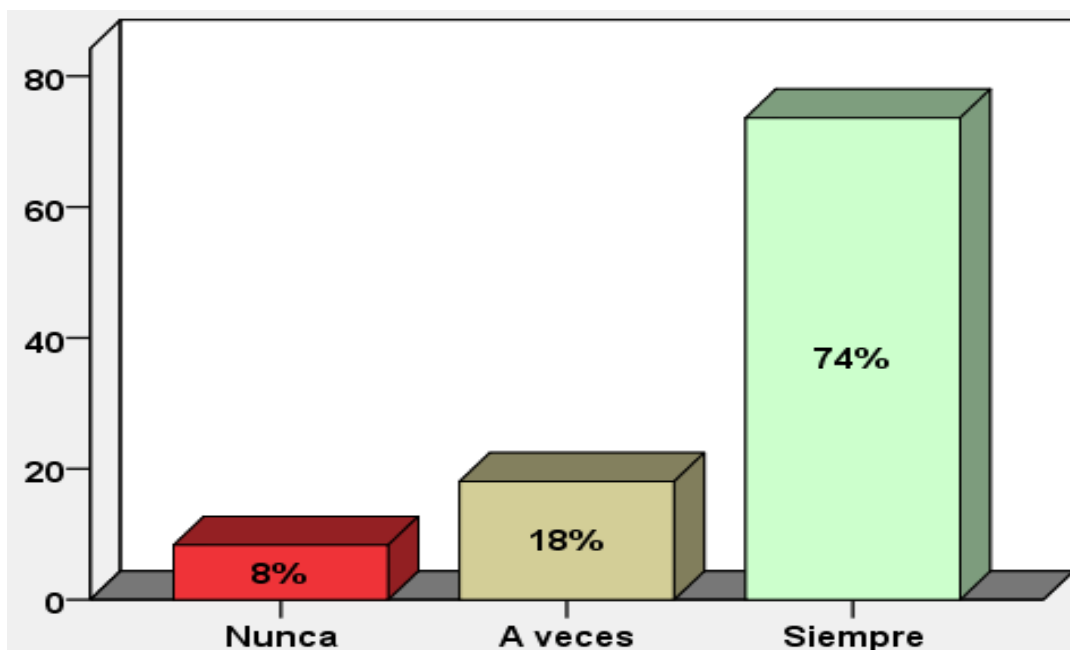
**Tabla 24**

¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	8%
A veces	13	18%
Siempre	53	74%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: *Tesista*

**Figura 23** *¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?*

Fuente: Tabla 24  
Elaboración: *Propia*

### Interpretación

Según, la Tabla 24 y la Figura 23, se obtuvo el resultado de la pregunta considera usted que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral, del personal con contratos a plazo fijo, donde el 74% que representa a 53 encuestados, manifestaron que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral (ANEXO 18 y 19) reconocimiento al personal por capacitaciones que motivan asistencia del personal a talleres y charlas (14 y 15), mientras que el 18% de los encuestados afirmaron a veces y el 8% que representa a 8 encuestados los cuales señalaron que nunca es reconocimiento al personal lo motiva.

### Tabla 25

*¿Cree usted que a través de las capacitaciones impartidas por la municipalidad le permite mejorar sus conocimientos para autorrealizarse como trabajador?*

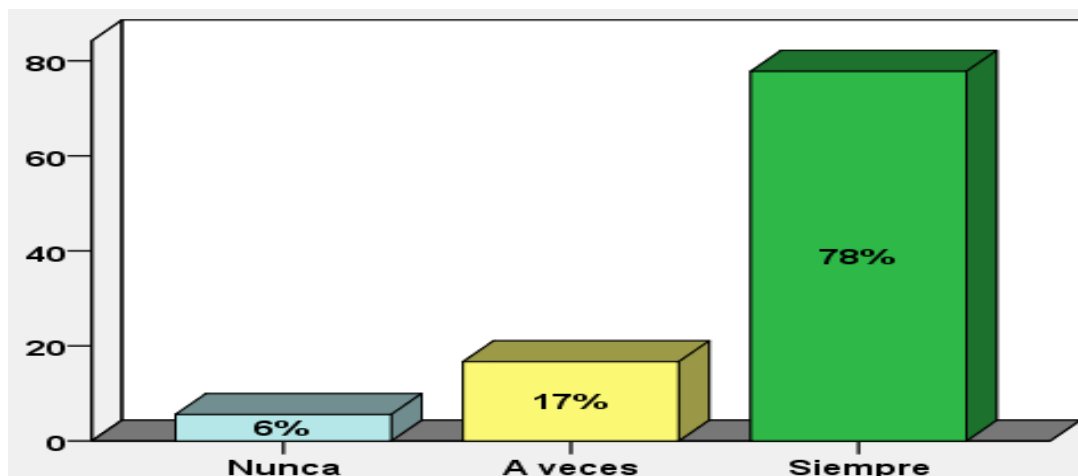
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6%
A veces	12	17%
Siempre	56	78%
<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: *Tesista*



**Figura 24** ¿Cree usted que a través de las capacitaciones impartidas por la municipalidad le permite mejorar sus conocimientos para autorrealizarse como trabajador?



Fuente: Tabla 25  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en el tabla 25 y figura 24 a través de la aplicación de las encuestas a 72 trabajadores del DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo se consultó que si las instrucciones impartidas por la entidad le permite autorrealizarse (ANEXO 17) entrega de certificados sobre capacitación a personal de parque y jardines para mejorar conocimientos sobre cultivo de durazno que le servirá al personal no solo para su trabajo sino para asesorar a otros agricultores de la localidad o propio (ANEXO 18) persona certificado como experto en manejo de cultivos de durazno, así mismo el 17% mencionaron que a veces y el 6% afirman que nunca la municipalidad le facilitan como trabajador autorrealizarse como profesional.

**Tabla 26**

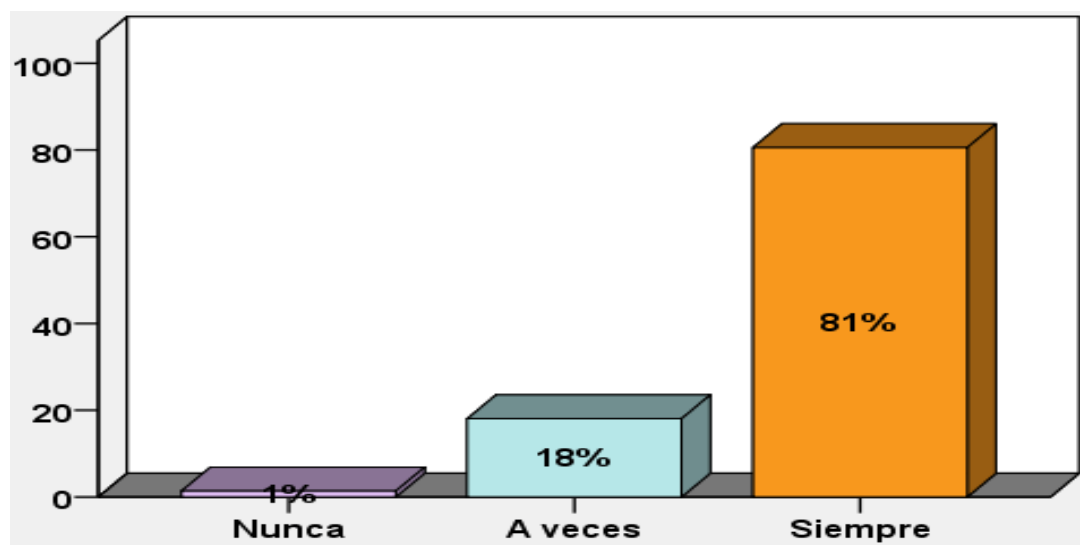
¿Cómo trabajador se siente valorado por su jefe inmediato que le asigna nuevas responsabilidades?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8,33%
A veces	13	1,39%
Siempre	58	90,28%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a los pobladores.

Elaboración: Tesista

**Figura 25** ¿Cómo trabajador se siente valorado por su jefe inmediato que le asigna nuevas responsabilidades?



Fuente: Tabla 26  
Elaboración: *Propia*

### Interpretación

Según los resultados obtenidos en el tabla 25 y figura 24 a través de la aplicación de las encuestas a 72 trabajadores del DL. 728 de la municipalidad provincial de Ambo con contrato de trabajo a plazo fijo a los cuales se determinó una interrogante que su jefe inmediato le asigna nuevas responsabilidades de los cuales un 81% representando la mayoría mencionan que siempre es signando es valorado por su jefe y le asignan nuevas responsabilidades (ANEXO 14 Y 15) evidencia capacitación del personal para ser asignado a nuevas responsabilidades como dictar charlas a sus compañeros para reforzar o pobladores, así mismo el 18% afirmaron que a veces y un 1% afirmaron que nunca le asignan responsabilidades.

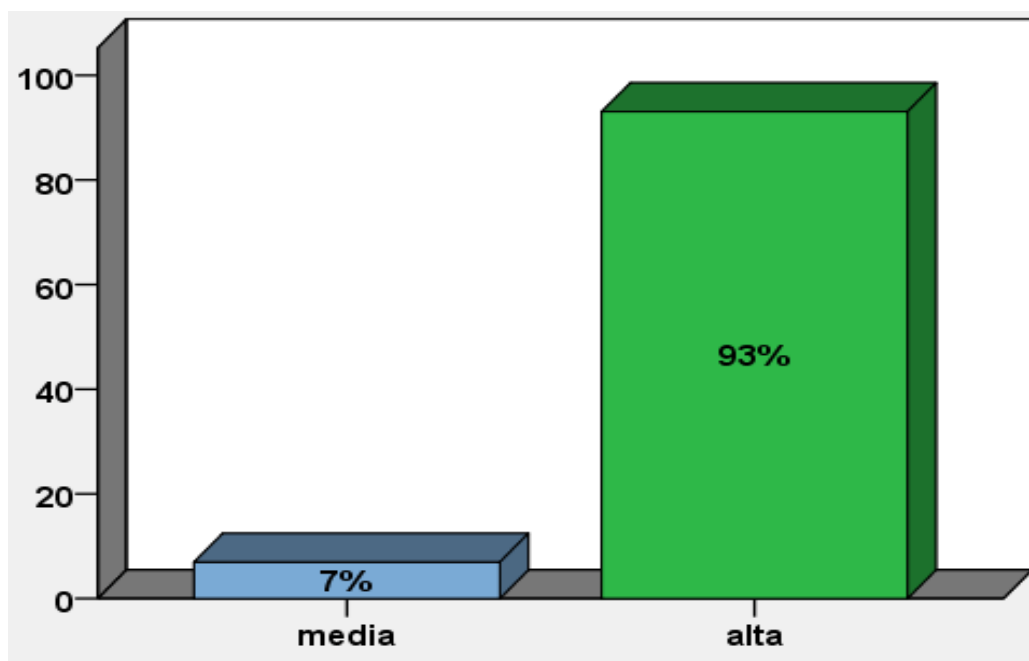
### 5.1.3 Nivel de asociación de la variable independiente y la variable dependiente

**Tabla 27**

*Contrato de trabajo a plazo fijo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	5	1.39%
	Alta	67	98,61%
	<b>Total</b>	72	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores DJ. 728.  
Elaboración: Tesista

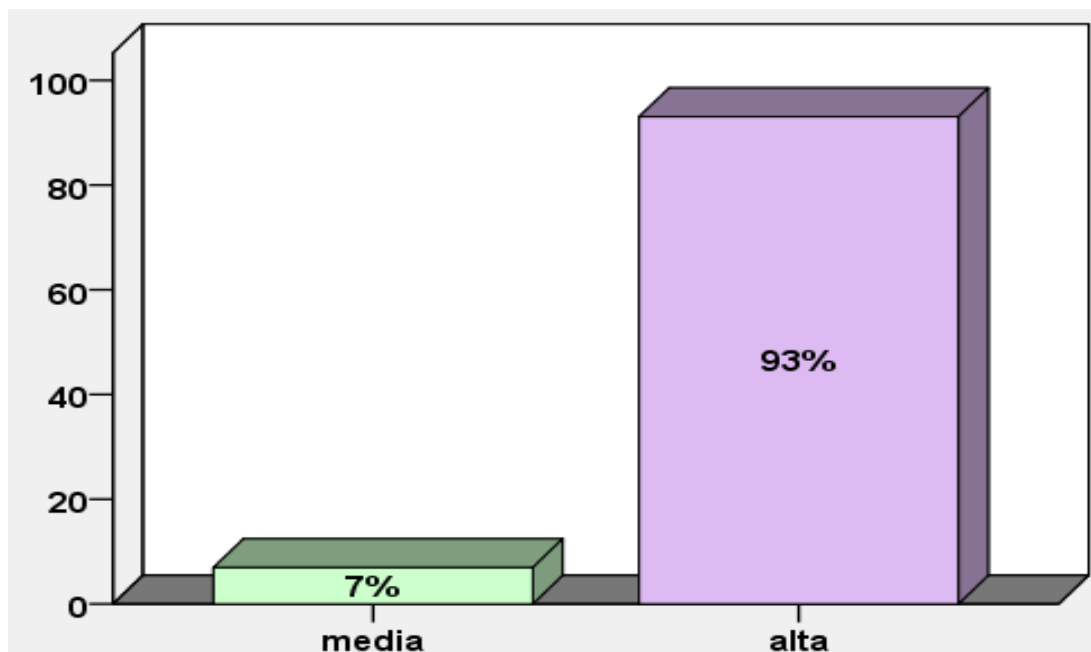
**Figura 26** *Contrato de trabajo a plazo fijo*

Fuente: Tabla 27  
 Elaboración: *Propia*

**Tabla 28***Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	5	1,39%
	Alta	67	98,61%
<b>Total</b>		72	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores DJ. 728.  
 Elaboración: Tesista

**Figura 27** *Desempeño laboral*

Fuente: Tabla 28  
Elaboración: *Propia*

**Interpretación:**

En la tabla 27 y figura 26 se describe por porcentajes los niveles de incidencia o influencia a partir de los trabajadores DL. 728 sondeados, donde el 93% de los encuestados califican al contrato de trabajo a plazo fijo con un nivel alto de influencia en el desempeño laboral y media un 7%. Como se confirman con los alcances logrados en el desempeño laboral de los trabajadores, en la tabla 28 y figura 27 que demuestra una calificación alta en cuanto al rendimiento del personal, al obtener un contrato de trabajo a plazo fijo, demostrando la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en un 93% en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

## 5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

**Tabla 28**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

**Ho:** Los datos tienen una distribución normal

**Ha:** Los datos no tienen una distribución normal

	Estadístico	gl	P
<b>Contrato de trabajo a plazo fijo</b>	0,207	72	0.000
<b>Desempeño laboral</b>	0,186	72	0.000

Fuente: SPSS Versión 25

Elaboración: Tesista

### Criterios de decisión

Sí  $p < 0.05$  rechazamos la Ho y acepto la Ha

Sí  $p > 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

### Decisión y conclusión

Como  $p = 0 < 0.05$  entonces rechazamos la Ho y acepto la Ha, es decir los datos no tiene distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica, para la contratación de hipótesis y por ser de alternativas Likert se empleará la prueba Rho de Spearman.

**Tabla 29**

*Rango de coeficiente de correlaciones de Rho de Spearman*

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231).

## Prueba de contraste de hipótesis

### Criterios de decisión

Sí  $p < 0.05$  rechazamos la  $H_0$  y acepto la  $H_a$

Sí  $p > 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

### Hipótesis General

- **Hi:** El contrato de trabajo a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ho:** El contrato de trabajo a plazo fijo no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**Tabla 30**

*Contrastación de hipótesis general*

		Contrato de trabajo a plazo fijo	Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Contrato de trabajo a plazo fijo</b>	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral) N	1,000   72
	<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,678**  1,000  72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* Software Spss versión 25

### Interpretación:

En la Tabla 31 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,678 para ambas variables en estudio, este valor es de correlación positiva moderada (según la tabla de correlaciones de George y Mallery (2003, p. 231)) lo que implica asegurar que las variables son directamente proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la variable contratos de trabajo a plazo fijo influye en la variable desempeño laboral.

### Decisión estadística:

Además, analizando la significancia encontrada  $p=0,000$ , ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna  $H_1$  que es equivalente a la hipótesis general  $H_G$ .

Se concluye que la validez es verdadera: Los contratos de trabajo a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

## Prueba de hipótesis específicas

### Contraste de hipótesis específica 1

- **Hi:** Los reconocimientos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ho:** Los reconocimientos no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**Tabla 31**

Contrastación de hipótesis específica 1

		reconocimiento	Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Reconocimiento</b>	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral)	1,000  ,351**
		N	72
	<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,351**  ,000
		N	72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* Software Spss versión 25

### Interpretación:

En la Tabla 32 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,351 para la dimensión y la variable en estudio, este valor es de correlación positiva baja (según la tabla de correlaciones de George y Mallery (2003, p. 231)) lo que implica asegurar que la dimensión y la variable son directamente proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la dimensión reconocimiento influye en la variable desempeño laboral.

### Decisión estadística:

Además, analizando la significancia encontrada  $p=0,000$ , ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna  $H_1$  que es equivalente a la hipótesis específica 1.

Se concluye que la validez es verdadera: Los reconocimientos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

### Contraste de hipótesis específica 2

- **Hi:** Las remuneraciones influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ho:** Las remuneraciones no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**Tabla 32**

*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Remuneraciones	Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Remuneraciones</b>	Correlación de Rho de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	,562**
		N	,000
			72
	<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	,562**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software Spss versión 25

### Interpretación:

En la Tabla 33 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,562 para la dimensión y la variable en estudio, este valor es positivo existe correlación positiva moderada lo que implica asegurar que la dimensión y la variable son directamente proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la dimensión remuneración está relacionada con la variable desempeño laboral.

### Decisión estadística:

Además, analizando la significancia encontrada  $p=0,018$ , ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna  $H_1$  que es equivalente a la hipótesis específica 2.

Se concluye con la verificación de la validez como verdadero que: Las remuneraciones influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.



### Contraste de hipótesis específica 3

- **Hi:** Los derechos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
- **Ho:** Los derechos no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**Tabla 33**

*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Derechos	Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Derechos</b>	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral) N	1,000   72
	<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,548**  1,000  72

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* Software Spss versión 25

### Interpretación:

En la Tabla 33 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,548 para la dimensión y la variable en estudio, este valor es positivo existe correlación positiva baja lo que implica asegurar que la dimensión y la variable son directamente proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la dimensión derechos está relacionada con la variable desempeño laboral.

### Decisión estadística:

Además, analizando la significancia encontrada  $p=0,018$ , ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna  $H_1$  que es equivalente a la hipótesis específica 3.

Se concluye con la verificación de la validez como verdadero que: Los derechos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

### 5.3 Discusión de resultados

Habiendo concluido la investigación, se han obtenido resultados que serán contrastados con las investigaciones realizadas con anterioridad, que han sido considerados como antecedentes de la investigación, debido a que dichas investigaciones se han desarrollado referido al contrato de trabajo a plazo fijo, en dichas investigaciones consideran que la influencia es muy fundamental, pero es mencionado mínimamente, por lo que los resultados de “la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Ambo, 2022”, se determinara que la influencia es alta del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral del trabajador bajo el DL. 728.

Nuestro objetivo general fue demostrar la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral, el mismo que equiparado con el objetivo de Fernando (2018); quien propuso que el contrato de trabajo a plazo fijo influye en el desempeño laboral, las correlaciones son significativas y concuerdan con el planteamiento del objetivo general, también Reyes (2018) en su investigación de modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral determino que la modalidad del contrato de trabajo incide en el desempeño laboral en una municipalidad, y tuvo como objetivo trazar un proyecto de restablecimiento dirigido a la intervención de las variables de espacio institucional que afecta de manera negativa al desempeño laboral de una municipalidad, por otro lado Cruz y Vásquez (2018) en su estudio contratación temporal o indefinido y la influencia en el desempeño laboral, determinando que los contratos temporales e indefinidos implican diferencias significativas en la productividad del colaborador, siendo los trabajadores con contrato indefinido los que presentan mayor productividad, mejor experiencia laboral y desarrollan mejor sus capacidades; se determinó que las características del desempeño de los trabajadores en base al contrato temporal fueron deficientes, aclarando así que a través de la productividad laboral, experiencia laboral y desarrollo de capacidades no pueden ejercerse mejor para su crecimiento laboral. En lo cual se comprueba que el contrato indefinido en la entidad no es productivo para el desempeño laboral de los trabajadores.

Según Vallecilla (2023), la relación laboral y el contrato de trabajo, determinando que el reconocimiento nos ha permitido conocer los factores que inciden negativamente en el clima organizacional como punto débil se identifica al reconocimiento, debido a que en su mayor parte los colaboradores indican que la única vez que se habla del reconocimiento es cuando se cometen errores, la falta de reconocimiento genera desmotivación y

disminuye el desempeño laboral, por otro lado Cabello et al., (2017), confirma que el reconocimiento es la actualización para mejorar el desempeño de las tareas asignada, sosteniendo así mismo que la municipalidad realiza esta actividad de reconocimiento eventualmente incentivando el desempeño, el reconocimiento, fortalece las emociones ya que reconoce el desempeño laboral de los trabajadores, el 40% de los trabajadores administrativos, directivos y D.L 728 sostienen que muy pocas veces se promueve esta políticas la ser productivos de tal manera llegar a la tarea propuesto, las mismas que se evidencia en las tablas y con los resultados de la prueba de hipótesis.

Según Cajas et al., (2022) la remuneración incide en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Pardo, cuando se determinó que la remuneración incide en el desempeño laboral, así mismo los beneficios inciden positivamente en el desempeño del trabajador, por lo tanto, se concluyó que, la remuneración influye positivamente moderada y significativa en la calidad de vida de los trabajadores, ya que la calidad de vida influye en el rendimiento del trabajador, por otro lado Hilario (2020) en su investigación determino la relevancia de una remuneración adecuada para el desempeño del personal de acuerdo al puesto que ocupa o de acuerdo al nivel jerárquico, determinando que el rendimiento del trabajador se ve influenciado por la remuneración que percibe.

Según Neyra (2022) los derechos están establecidos en las normas y leyes que establece que los trabajadores que prestan sus servicios a las ciudades como personal de limpieza están sujetos al régimen laboral de ejercicio privado, reconoce los derechos y beneficios inherentes a este régimen privado, como también la invalidez de los contratos de trabajo de servicios de los obreros municipales, genera la ineficacia de dichos contratos desde su inicial celebración, por tanto, el reconocimiento de los derechos laborales conculcados a los obreros municipales deber surtir efectos desde ese momento, por otro lado Salinas (2022) sostiene que los derechos y beneficios laborales son inherentes al cargo que se ocupa, por lo expuesto se confirma que el nivel de desempeño se ve influenciado por el régimen laboral, así mismo el régimen de contratación fue percibido en un nivel regular por parte se manifiesta que el nivel de desempeño Laboral se desarrolla en un nivel regular si los derechos no son reconocido por la entidad.

#### **5.4 Aporte científico de la investigación**

El aporte de la investigación es que permitirá explicar por qué el incentivo en el uso de contratos de trabajo a plazo fijo en la municipalidad provincial de Ambo permitirá

mejorar el desempeño del personal, a través de la inserción de nuevas cláusulas que delimiten las funciones y responsabilidades del trabajador y empleador, permitiendo explicar en el trabajador de la entidad por que el reconocimiento incide en el desempeño laboral, como también se evidencia que la remuneración en el personal incide, demostrado que al mejorar la remuneración del personal mejorar su desempeño, aportando que los contratos que respetan los derechos y beneficios del personal mejoran el desempeño.

La investigación contribuirá a promover contratos de trabajo para el beneficio de las partes.

## CONCLUSIONES

Después de realizar todo el proceso estadístico se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Demostrando que influye el contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Ambo con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,606 que establece una influencia positiva moderada de la variable independiente en la dependiente, así mismo se concluye que el objetivo general de la investigación se cumplió, por lo tanto, se demostró asertivamente que los contratos de trabajo a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.
2. Se determinó que los reconocimientos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022, con un valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0,471 lo que significa que existe una influencia positiva moderada, es decir que, si se presenta un contrato de trabajo a plazo fijo reconociendo los beneficios laborales influye en el rendimiento del personal.
3. Se determinó que las remuneraciones influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022, con un valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0,674 que determina una influencia positiva moderada, es decir que, si se mejora la remuneración, mejora el desempeño laboral, concluyendo así mismo que el establecimiento de directrices, reajustes en el contrato inciden en el rendimiento del personal.
4. Se determinó que los derechos incluidos en los contratos de trabajo a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022, con un valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0,360 que determina una influencia positiva baja, es decir las normas y obligaciones que permite la vigencia de un contrato permite mejoras en el desempeño del trabajador, como el reconocimiento de derechos de los trabajadores en su contrato influye en el desempeño del trabajador.

## SUGERENCIAS

Después de obtener los resultados se relacionó con las conclusiones, para plantear las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la municipalidad, contratar por un periodo mínimo de 3 meses, promover la comunicación, evaluar el rendimiento de acuerdo a las metas trazadas, brindar capacitaciones, proveer un espacio de trabajo adecuado y otorgar reconocimientos a los trabajadores destacados.
2. Se recomienda realizar reuniones por áreas, tener un espacio de trabajo creativo e innovador para desarrollar las sus actividades, los empleados y jefes deben tener reuniones para mejorar el flujo de información, que permita reconocer al personal más productivo.
3. Se recomienda establecer remuneraciones de acuerdo al cargo o nivel jerárquico que ocupa el trabajador, evitando conflictos por montos que perciben los trabajadores.
4. Se recomienda que la municipalidad evalúe las directrices y actualizaciones de los derechos laborales antes de redactar un contrato de trabajo de plazo fijo.
5. Se recomienda que la municipalidad tenga una actitud amigable y colaborativa con los trabajadores brindándoles una mejor estructura, ambiente de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales para mejorar la productividad|.
6. Se recomienda integrar a todos en el equipo de trabajo, incentivos económicos de acuerdo a su productividad, que los jefes de área inspiren a los trabajadores y evitar la presión excesiva y ubicar al trabajador en el puesto adecuado (para el que postulo).

## REFERENCIAS

- Bloomberg Línea. (2022, diciembre 6). Contratos por prestación de servicios: las dificultades de Petro para acabarlos. BLOOMBERGLINEA. <https://www.bloomberglinea.com/2022/12/07/contratos-por-prestacion-de-servicios-las-dificultades-de-petro-para-acabarlos/>.
- Busco-empleo. (2022). Descripción del puesto de trabajo: qué es y para que sirve. Obtenido de Descripción del puesto de trabajo: qué es y para que sirve: <https://www.busco-empleo.net/descripcion-de-puestos/>.
- Cabello Salas, E., Cruz Bonificación, C. y Majino Alcántara, Y. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Ambo – Huánuco 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3526/TAD%20Cabello%20Salas%20Edson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cabanellas de Torres, G. (2006). Diccionario jurídico elemental (1ª-ed.) Editorial Heliasta.
- Cajas Atachagua, M., Robles del Águila, R. y Tolentino Fabián, R. (2022). Remuneración y calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8118>.
- Canel, M. (2007). Comunicación de las Instituciones Públicas. Madrid: Tecnos.
- Carbajal Rebaza, K. (2018). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31382/carbajal\\_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31382/carbajal_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Carnelutti, F. (1879 – 1965) (2006). Teoría General del Derecho. Ara Editores, Lima. p. 401.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Editorial McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Editorial McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de recurso humanos . Editorial McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano, El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizacione. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (9ª ed.) Santa Fé: Editorial McGrawHill.
- Código Civil, Decreto Legislativo 295 (1984). Presidencia de la República Código Civil, Decreto Legislativo 295.
- Correa Moreno, Y., Luna Gareca, J., Arango Soler, J. y Campos, A. (2015). Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá [Tesis de posgrado, Universidad Manuel Beltrán]. Repositorio Institucional UMB. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v17n2/v17n2a05.pdf>.
- Chrem, J. (1994). El contrato de arrendamiento. Revista Dialnet, 1(2), 3-4.
- Cruz Mostacero, R. y Vásquez Mendoza, J. (2018). Contratación temporal o indefinido y la incidencia en el desempeño laboral del personal en el banco continental en la ciudad de Pacasmayo 2018 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34486/Cruz\\_MRG-V%c3%a1squez\\_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34486/Cruz_MRG-V%c3%a1squez_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Coque, S., & Ponce, D. (2019). Factores actitudinales. Scielo.
- Crehana. (2022). Eficiencia laboral: el secreto de las empresas rentables y exitosas. Obtenido de Eficiencia laboral: el secreto de las empresas rentables y exitosas: <https://www.crehana.com/pe/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>.
- Cusihuaman Mañaccasa, N. (2021). Clima organizacional y en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cachimayo, provincia de Anta, departamento del Cusco 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12028/1/IV\\_FCE\\_319\\_TSP\\_Cusihuaman\\_Manaccasa\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12028/1/IV_FCE_319_TSP_Cusihuaman_Manaccasa_2021.pdf).
- Definiciones ABC. (2010). Definición de deficiencia. Obtenido de Definición de deficiencia : <https://www.definicionabc.com/general/deficiencia.php>
- Diario Gestión (01 de mayo de 2018). INEI: 3.2 millones de trabajadores asalariados labora sin contrato en el Perú. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/inei-3-2-millones-trabajadores-asalariados-labora-contrato-peru-232706-noticia/>.



- El Peruano (2013, julio 4). Ley del servicio civil. Congreso de la República.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013\\_09\\_46\\_37\\_-30057.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf).
- Fernández Carranza, U. (2018). Influencia de contratos a plazo fijo en el desempeño laboral en la corte superior de justicia Lima Norte, Independencia, 2018 [Tesis de regrado, Universidad César Vallejo]. Reposición Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24902>.
- Franklin Fincowsky, E. (2009). Organización de empresas (3ª ed.). Editorial Mc Graw Hill Educación.
- Golondrino Castillo, K. (2022). Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral de los trabajadores [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria de Católica Lumen Gentium]. Repositorio Institucional FUCLG.  
[https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FACTORES\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_QUE\\_AFECTAN\\_DESEMPE%C3%91O\\_LABORAL\\_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FACTORES_CLIMA_ORGANIZACIONAL_QUE_AFECTAN_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Hermosilla Aguirre, O. y Salvador Celis, M. (2020). Contratación de personal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Francisco de Asís – Lauricocha – Huánuco – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6128>.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación; las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: Mc Graw Hill
- Hilario Calderon, R. (2021). Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7314/TAD00736H53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Huamani Cárdenas, K. (2021). El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL 728 y el derecho laboral [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75124/Huamani\\_CGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75124/Huamani_CGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Instituto de Ciencias HEGEL. (2021, marzo 15). Derecho laboral: el contrato de trabajo en Perú. HEGEL. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>.
- INEI. (2017). Marco Institucional de la Municipalidad. Lima: INEI.
- Jiménez Gamboa, G. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>.
- Jiménez Castro, F. (2017). una crítica a la idea de incumplimiento eficiente desde el derecho de contratos. Revista Scielo, (29), 99-136. Recuperado de. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0718-80722017000200099&lang=pt](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-80722017000200099&lang=pt).
- Jiménez Rodríguez, A. y Pérez Jacinto, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Universidad EAN. 1(1), 1.26.
- Ley de Servicio Civil 30057. (4 de Julio de 2013). El Congreso de la República. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057\\_-\\_22-07-2013\\_09\\_46\\_37\\_-30057.pdf?v=1645457366](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366).
- López, E. (2016). El torno al concepto de competencia un análisis de fuentes. Redalyc, 5.
- LP pasión por el derecho. (2022). Ley marco del empleo público (Ley 28175) [actualizada 2022 de [actualizada 2022: <https://lpderecho.pe/ley-marco-empleo-publico-ley-28175-actualizada/>].
- Messineo, F. (1952). Doctrina General del Contrato. Tomo II, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, p. 433.
- Montenegro, R. (2013). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/#:~:text=Los%20reconocimientos%20hacia%20los%20empleados%20se%20basan%20en,el%20desempe%C3%B1o%20y%20la%20productividad%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Morales. (2009). Capital Humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa. Camaguay: Política.
- Municipalidad Provincial de Ambo. (2022). Registro de personal (DL. 728) de la Municipalidad Provincial de Ambo. Ambo: Municipalidad Provincial de Ambo

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación; vuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. Bogota: Ediciones U.
- Oficina Internacional de Trabajo (2014). Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: Directrices (2ª ed.). Editorial Irish Aid.
- OAS. (1999). Ley 2027 Del estatus del funcionario público del 27 de octubre de 1999. OAS.
- Pascual Sánchez, R. (2019). Contratación del personal administrativo no especializado y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de amarilis – 2019 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5617/PGPDS00039P27.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pisco Tovar, M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Junín, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucionales UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3095/PISCO%20TOVAR%20MICHAEL%20CRISTIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Quiñonez Ku, V. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE) [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Israel]. Repositorio Institucional UTL. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf> .
- Quiroga Peralta, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera RIGOT S.A. de la ciudad de Guayaquil [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>.
- Reyes Mantilla, G. (2021). Modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago de Cao, La Libertad 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional

- UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30018/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15ª ed.). Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13ª ed.). Editorial Pearson Educación
- RRHH Digital. (2022, diciembre 7). ¿Tiene España demasiados funcionarios? El dato, sin duda, te sorprenderá. RRHHDIGITAL. <https://www.rhhdigital.com/secciones/administracion-publica/155662/Tiene-Espana-demasiados-funcionarios-El-dato-sin-duda-te-sorprendera/>.
- Saavedra Fiorini, R. (2016). Revalorando el derecho laboral. Revista de la Universidad Católica del Perú. 1(4), 169-176.
- Saldaña, H. (2016). Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCUMENTAL\\_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCUMENTAL_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Salinas Pérez, E. (2022). El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83506/Salinas PE-E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83506/Salinas_PE-E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Sánchez Silva, Y. (2015). El control de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón San Pedro de Pelileo de la provincia de Tungurahua [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9495/1/226%20o.e..pdf>.
- Sandoval Reyes, J. (2016). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? Revista Universidad EAN. 1(1), 4-6.
- Simental Franco, V. (2015). Enfoque actual de la teoría general del contrato. (1ª ed.). Editorial eumed.net. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1449/index.htm>.

- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). Metodología de la Investigación científica. Arequipa: Bioestadístico EEDU E.I.R.L.
- Surco Bocanegra, B. (2023). Gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10947/Reporte%20de%20similitud.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Texto Único Ordenado Decreto Legislativo DL. 728 (1997, marzo 3). El Presidencia de la Republica. DIARIO Oficial El Peruano, 27/03/1997. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).
- Torres, M. (13 de junio de 2016). Fiscalización Contratos Sujetos a Modalidad. Noticiero Contable. Recuperado de: <https://noticierocontable.com/fiscalizacion-contratos-sujetos-modalidad/>.
- Torres Carrasco, M. (2013). Los contratos; consecuencias jurídicas de su incumplimiento (1ª ed.). Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Vallecilla Baena, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almanza-Junco. (p. 27-69). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Vallejo Chávez, L. (2016). Gestión del Talento Humano (1ª ed.). Editorial Aval ESPOCH.
- Vallecilla Baena, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. Revista Core.ac.uk. 1(1), 28-34.
- Zenteno Hidalgo, A. y Duran Silva, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. Revista Redalyc. 2016, vol.26, nro.59, páginas de la 119 a la 136. ISSN 0121-5051. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01. Matriz de Consistencia (Obligatorio).

<b>INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022</b>						
<b>Problema General</b>	<b>Objetivos del Estudio</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables Independent</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				
<p>¿Cuál es la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?</p>	<p>Demostrar la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p>	<p><b>H<sub>i</sub>:</b> El contrato de trabajo a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p> <p><b>H<sub>o</sub>:</b> El contrato de trabajo a plazo fijo no influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p>	<p>Contratos a plazo fijo</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Derechos</p>	<p>Competencia. Compromiso Calificación.</p> <p>Fijación. Reajuste. Directrices.</p> <p>Normas Trabajo Obligaciones</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo – causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 88 trabajadores DL. 728.</p> <p><b>Muestra:</b> 72 DL. 728</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>	<b>Variable Dependiente:</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas Instrumentos</b> <sup>e</sup>
<p>¿Cuál es la influencia de los reconocimientos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las remuneraciones en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los derechos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de los reconocimientos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de las remuneraciones en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de los derechos en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p>	<p>Los reconocimientos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p> <p>Las remuneraciones influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p> <p>Los derechos influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Motivación</p>	<p>Creencias Rotaciones Valores</p> <p>Liderazgo. Comportamiento. Motivación.</p> <p>Seguridad. Reconocimiento. Autorrealización</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

## ANEXO 02. Consentimiento formado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

**TÍTULO:** INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022

**OBJETIVO:**

Demostrar la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**INVESTIGADOR:** ABOG. FAVIO CASTAÑEDA ESCALANTE

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_





**ANEXO 02. Consentimiento formado**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



ID: *Laos Hcosta L.dia*

FECHA: *24-01-2022*

**TÍTULO:** INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022

**OBJETIVO:**

Demostrar la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**INVESTIGADOR:** ABOG. FAVIO CASTAÑEDA ESCALANTE

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: *Favio Castañeda Escalante*

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



## ANEXO 02. Consentimiento formado



CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: *Goñe Sipión, Narciso*

FECHA: *24/08/2024*

**TÍTULO:** INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022

### OBJETIVO:

Demostrar la influencia del contrato de trabajo a plazo fijo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

**INVESTIGADOR:** ABOG. FAVIO CASTAÑEDA ESCALANTE

### Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



## ANEXO 03. Instrumentos “Cuestionarios”



### Cuestionario del contrato a plazo fijo

**Título:** “INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022”

*Estimado Trabajador.* Para determinar la incidencia de la variable independiente en la dependiente, le invito a responder el siguiente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar el desempeño laboral en incidencia al contrato a plazo fijo del personal DL. 728 en la MPA.

Variable: **Contrato a plazo fijo.**

Lea detenidamente e indique la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?			
2. ¿El compromiso con su trabajo es reconocido por la municipalidad?			
3. ¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?			
4. ¿Es reconocido por el conocimiento adquirido en las capacitaciones?			
5. ¿Al ser contratado como trabajador de la municipalidad se fija su remuneración de acuerdo al sueldo mínimo establecido para el año 2022?			
6. ¿A la firma del contrato de trabajo puede usted negociar reajustes para su remuneración?			
7. ¿Usted considera que el contrato de trabajo que tiene se encuentra relacionado con las directivas de la municipalidad?			
8. ¿Usted considera que el contrato de trabajo se relaciona con las normas de trabajo nacional?			
9. ¿Cómo trabajador considera que sus derechos laborales y económicos están establecidos en su contrato de trabajo?			
10. ¿En la municipalidad el encargado de contrataciones de personal conociendo sus derechos y deberes, le asigna al puesto para que postulo?			
11. ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?			
12. ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?			

... ¡Gracias por su participación!



## Cuestionario del desempeño laboral

### Título: “INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022”

*Estimado Trabajador.* Para determinar la incidencia de la variable independiente en la dependiente, le invito a responder el siguiente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar el desempeño laboral en incidencia al contrato a plazo fijo del personal DL. 728 en la MPA.

Variable: **Desempeño laboral.**

Lea detenidamente e indique la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?			
2. ¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?			
3. ¿Cree usted que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?			
4. ¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?			
5. ¿Cree usted que el liderazgo influye en el ambiente laboral?			
6. ¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?			
7. ¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?			
8. ¿Dentro de su área de trabajo se tienen en cuenta las medidas de seguridad correspondiente?			
9. ¿En la municipalidad le han reconocido sus logros como trabajador?			
10. ¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?			
11. ¿Cree usted que a través de las capacitaciones impartidas por la municipalidad le permite mejorar sus conocimientos para autorrealizarse como trabajador?			
12. ¿Cómo trabajador se siente valorado por su jefe inmediato que le asigna nuevas responsabilidades?			

... ¡Gracias por su participación!

## ANEXO 04. Formato de validación de los instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CONTRATO A PLAZO FIJO

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su  
colaboración.

**Nombre del experto:** \_\_\_\_\_ **Especialidad:** \_\_\_\_\_

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Reconocimiento	1. ¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?				
	2. ¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?				
	3. ¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato de trabajo?				
	4. ¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?				
Remuneración	5. ¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?				
	6. ¿A la firma del contrato de trabajo percibe reajustes en su remuneración?				
	7. ¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos?				

Derechos	8. ¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?				
	9. ¿Cómo trabajador percibe que sus derechos laborales y económicos están establecidos en el contrato?				
	10. ¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?				
	11. ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?				
	12. ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )

\_\_\_\_\_  
FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su  
colaboración.

**Nombre del experto:** \_\_\_\_\_ **Especialidad:** \_\_\_\_\_

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Satisfacción	13. ¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?				
	14. ¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?				
	15. ¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?				
	16. ¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?				
Clima organizacional	17. ¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?				
	18. ¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?				
Motivación	19. ¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?				

	20. ¿Dentro de su área de trabajo se tienen en cuenta las medidas de seguridad correspondiente?				
	21. ¿En la municipalidad le han reconocido sus logros como trabajador?				
	22. ¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?				
	23. ¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?				
	24. ¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si ( ) No ( )

---

FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



## ANEXO 04. Formato de validación de los instrumentos por expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CONTRATO A PLAZO FIJO

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

**Nombre del experto:** Cristopher Carlos Apac Garcia **Especialidad:** Maestro en Ciencias Administrativas

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Reconocimiento	1. ¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?	4	4	4	4
	2. ¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?	4	4	4	4
	3. ¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?		4	4	4
	4. ¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?	4	4	4	4
Remuneración	5. ¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?	4	4	4	4
	6. ¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?	4	4	4	4

	7. ¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos?	4	4	4	4
Derechos	8. ¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?	4	4	4	4
	9. ¿Cómo trabajador percibe que sus derechos laborales y económicos están establecidos en el contrato?	4	4	4	4
	10. ¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?	4	4	4	4
	11. ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?	4	4	4	4
	12. ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (x) No ( )

  
  
 Christopher Carlos Apaz Garcia  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MAT. 14-2605

FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Nombre del experto:** Cristopher Carlos Apao Garcia **Especialidad:** Maestro en Ciencias Administrativas **Gracias por su colaboración.**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Satisfacción	13. ¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?	4	4	4	4
	14. ¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?	4	4	4	4
	15. ¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?				4
	16. ¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?	4	4	4	4
Clima organizacional	17. ¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?	4	4	4	4
	18. ¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?	4	4	4	4

	7. ¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos?	4	4	4	4
Derechos	8. ¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?	4	4	4	4
	9. ¿Cómo trabajador percibe que sus derechos laborales y económicos están establecidos en el contrato?	4	4	4	4
	10. ¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?	4	4	4	4
	11. ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?	4	4	4	4
	12. ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (x) No ( )

  
  
**Christopher Carlos Apas Garcia**  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MAT. 14-2605

FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



## ANEXO 04. Formato de validación de los instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CONTRATO A PLAZO FIJO

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: MARIA LUCILA SANCHEZ MINOYO Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Reconocimiento	1. ¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?	4	4	4	4
	2. ¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?	4	4	4	4
	3. ¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?	4	4	4	4
	4. ¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?	4	4	4	4
Remuneración	5. ¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?	4	4	4	4
	6. ¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?	4	4	4	4

	7. ¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos?	4	4	4	4
Derechos	8. ¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?	4	4	4	4
	9. ¿Cómo trabajador percibe que sus derechos laborales y económicos están establecidos en el contrato?	4	4	4	4
	10. ¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?	4	4	4	4
	11. ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?	4	4	4	4
	12. ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: MARIO LUCILO SANCHEZ MINOYO Especialidad: GESTION DE PROYECTOS

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Satisfacción	13. ¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?	4	4	4	4
	14. ¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?	4	4	4	4
	15. ¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?	4	4	4	4
	16. ¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?	4	4	4	4
Clima organizacional	17. ¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?	4	4	4	4
	18. ¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?	4	4	4	4

Motivación	19. ¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	20. ¿Dentro de su área se tienen en cuenta las medidas de seguridad pertinentes?	4	4	4	4
	21. ¿La organización reconoce sus logros como trabajador?	4	4	4	4
	22. ¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?	4	4	4	4
	23. ¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?	4	4	4	4
	24. ¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )



\_\_\_\_\_  
FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO





## ANEXO 04. Formato de validación de los instrumentos por expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CONTRATO A PLAZO FIJO

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Gracias por su colaboración.**

**Nombre del experto:** Rocio Cledy Duvan Espinola

**Especialidad:** Maestro en Auditoría y Imputación

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Reconocimiento	1. ¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?	4	4	4	4
	2. ¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?	4	4	4	4
	3. ¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?	4	4	4	4
	4. ¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?	4	4	4	4
Remuneración	5. ¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?	4	4	4	4
	6. ¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?	4	4	4	4

	7. ¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos?				
Derechos	8. ¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?				
	9. ¿Cómo trabajador percibe que sus derechos laborales y económicos están establecidos en el contrato?				
	10. ¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?				
	11. ¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?				
	12. ¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )



\_\_\_\_\_  
FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

**Título:** Influencia de Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado(a) Mg. o Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Rosaldy Duran Espinoza

Especialidad: Maestro en Auditoría Tributaria

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Satisfacción	13. ¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?	4	4	4	4
	14. ¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?	4	4	4	4
	15. ¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?	4	4	4	4
	16. ¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?	4	4	4	4
Clima organizacional	17. ¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?	4	4	4	4
	18. ¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?	4	4	4	4

Motivación	19. ¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	20. ¿Dentro de su área se tienen en cuenta las medidas de seguridad pertinentes?	4	4	4	4
	21. ¿La organización reconoce sus logros como trabajador?	4	4	4	4
	22. ¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?	4	4	4	4
	23. ¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?	4	4	4	4
	24. ¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )



\_\_\_\_\_  
FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

## ANEXO 05. Planilla o registro de personal de la Municipalidad Provincial de Ambo

### Registro de personal D.L. 728 de la Municipalidad Provincial de Ambo.

PLANILLA CENTRAL DE REMUNERACIONES - OBREROS D.L. N° 728 - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO														
PERIODO: Enero-2022				AL: 31-Ene-22										
DATOS DEL TRABAJADOR														
Planilla	N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Cargo	FECHA ING.	DNI	REGIMEN PENSIONARIO			Sueldo Bruto	dias Labor	R.Basica	Reunificad	Asignación	Asignación
						AFIL	CUSPP	F.Afil						
2	1	INOCENTE JUSTO, LUIS ANTONIO	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	46268206	ONP			1150.00	31	1150.00		93	
2	2	LUCIANO TAQUIRI, PEPE LUIS	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	04035012	ONP			1150.00	31	1150.00		93	
2	3	CARBAJAL PIPA, JUAN ANTONIO	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	41664070	PRIMA	597151JCPBA1	27/10/2011	1150.00	31	1150.00		93	
2	4	MONTESINOS CRESPO, WILCOR MISAE	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	46866899	ONP			1150.00	31	1150.00		93	
2	5	BERRIOS PARIONA, BROS TURBAY	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	41145658	ONP			1150.00	31	1150.00		93	
2	6	ROSAS RICAPA, SAMIR LEONCIO	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	72854952	HABITAT	348301SRRAA9	14/02/2014	1150.00	31	1150.00		93	
2	7	CUENCA RAMOS, LUIS MIGUEL	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	43129772	ONP			1150.00	31	1150.00		93	
2	8	REVOLLERO CONDEZO, JESUS	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	40247781	ONP			1150.00	31	1150.00		93	
2	9	CHAVEZ JAPA, ORLANDO	AGENTE DE SERENAZGO	1-Ene-21	22666379	PROFUTURO	567071OCJVA2	11/09/1998	1150.00	31	1150.00		93	
2	10	MEZA ROSALES, LOLITO TOÑO	CHOFER CAMIONETA DE SE	1-Ene-21	41007358	PROFUTURO	278471LMRAA0	27/07/2012	1300.00	31	1300.00		93	
2	11	MONTESINOS PRE, ABEL	CHOFER CAMIONETA DE SE	1-Ene-21	43902268	HABITAT	616941AMPTE9	7/12/2015	1300.00	31	1300.00		93	
2	12	DEL CASTILLO PEREZ, JESUS FAUSTO	CHOFER CAMIONETA DE SE	1-Ene-21	22659124	INTEGRA	575011JCPTE6	27/07/2004	1300.00	31	1300.00		93	



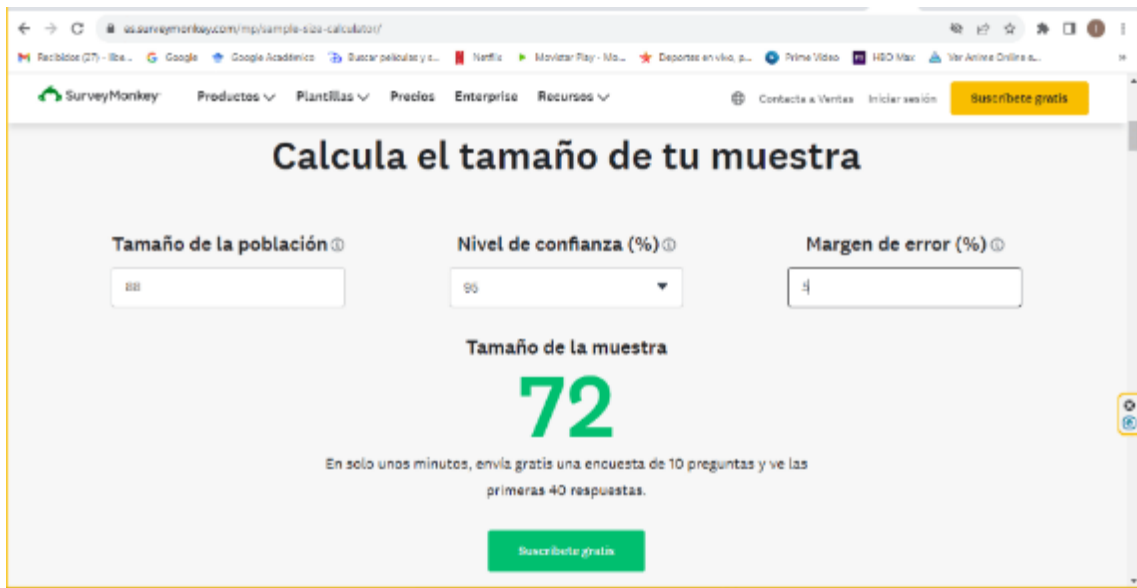
2	13	ESPINOZA ALVARADO, JUNIOR DIEGO	AGENTE DE SERENAZGO	13-Ene-22	47762596	HABITAT	641211JEAIA1	22/03/2016	1150.00	18	690.00	
5	14	MORALES CARBAJAL, MARIA DOMITILA	LIMP. PUBLICA	1-Ene-21	22669275	PRIMA	550680MMCAB9	28/05/2019	930.00	31	930.00	93
5	15	PACCORI MUÑOZ, ANTONIA LORENZA	LIMP. PUBLICA	1-Ene-21	23558209	PRIMA	567920APMCO7	28/05/2019	930.00	31	930.00	93
5	16	JARA BRICEÑO, GLADYS	LIMP. PUBLICA	1-Ene-21	46102539	INTEGRA	586660GJBAC5	23/09/2020	930.00	31	930.00	93
5	17	CISNEROS SALCEDO, FELIX	LIMP. PUBLICA	1-Jul-21	22646105	ONP			930.00	31	930.00	0
5	18	TRUJILLO CASTRO, PATRICIA	LIMP. PUBLICA	1-Ene-21	22675130	PRIMA	584950PTCJT6	28/05/2019	930.00	31	930.00	93
5	19	GARCIA REYES, HERMELINDA MAGDALENA	LIMP. PUBLICA	1-Ene-21	22660357	ONP			930.00	31	930.00	93
5	20	TOLENTINO JOAQUIN, ALI VERÓNICA	LIMP. PUBLICA	1-Ene-21	44458667	ONP			930.00	31	930.00	93
5	21	CONDEZO DOMINGUEZ, LILY	LIMP. PUBLICA	1-Abr-22	42620181	INTEGRA			930.00	31	930.00	
5	22	CRUZ FANO, CRISTIAN	LIMP. PUBLICA	1-Ene-22	80109392	INTEGRA		25/01/2022	930.00	31	930.00	
5	23	DE LA CRUZ SANCHEZ, KELLY LIZ	RECOLECTOR DE RESIDU	1-Ene-21	46756119	INTEGRA	631620KCSZC0	28/10/2020	930.00	31	930.00	93
6	24	CAJAS TRUJILLO, GERMAN	RECOLECTOR DE RESIDU	1-Ene-21	22640210	INTEGRA	230341GCTAJ3		930.00	31	930.00	
8	25	PONCE CANTALICIO, YONEL	RECOLECTOR DE RESIDU	1-Ene-21	43394855	ONP			930.00	31	930.00	
6	26	RAMIREZ DIOGENESIS, ULISES	CONDUCTOR DE MOTO FU	1-Ene-21	22718473	PRIMA		31/05/2019	1100.00	31	1100.00	
6	27	ONOFRE SANTACRUZ, VICTOR	RECOLECTOR DE RESIDU	1-Ene-21	46391189	INTEGRA	617051VOSFT2	29/05/2020	930.00	31	930.00	
27	28	LUCIANO MARTEL, SANDI HABRAHAM	OPERADOR MAQ. PESAD	2-May-19	44735424	ONP			1500.00	31	1500.00	93
27	29	GOÑE SipiÓN, NARCISO	OPERADOR MAQ. PESAD	2-May-19	22669893	ONP			1200.00	31	1200.00	93
2	30	CHAUCAS CHAVEZ, CARLOS	GUARDIAN I (POOL DE MA	2-May-19	22649304	PRIMA	518561CCCUV5	28/05/2019	1000.00	31	1000.00	93
2	31	LAOS ACOSTA, LIDIA	GUARDIAN DEL PALACIO	2-May-19	22988826	PRIMA	505390LLASS9	31/05/2019	1200.00	31	1200.00	
2	32	HUAMAN PÉREZ, GUIDO ROGELIO	GUARDIAN DEL PALACIO	2-May-19	22664864	PROFUTUR	263081GHPME5	27/11/1993	1200.00	31	1200.00	
2	33	ABAD PONCE, GABY CECILIA	TRABAJADOR DE SERVIC	2-Nov-19	44631711	ONP			930.00	31	930.00	93
2	34	AYRA IGLESIAS, ELIZABETH	TRABAJADOR DE SERVIC	2-Ene-20	43410124	ONP			930.00	31	930.00	
continua oct.	35	TELLO PINEDA, YENY	VIGILANTE DEL CENT. REC	2-May-19	22670398	PRIMA	569610YTPLE1	28/05/2019	930.00	31	930.00	
2	40	REGRETE JESUS, ABSOLON	MANTENIMIENTO DE AGU	1-Oct-20	22691332	INTEGRA	513701ANR07	31/07/2011	530.00	31	530.00	
14	41	RIVERA ANTONIO, JESUS MARINO	MANTENIMIENTO DE AGU	2-May-19	22640680	INTEGRA	237341JRAEO6	15/07/1993	930.00	31	930.00	93
14	42	LEON FLORES, CLEVER	MANEJO DE VALVULAS D	2-May-19	61056672	PRIMA	645251CLFNR9	28/05/2019	930.00	31	930.00	
44	43	TAPAYURI PACAYA, GIULISSA	PARQUES Y JARDINES	2-Nov-19	44018069	ONP			930.00	31	930.00	93
44	44	JUANO CRUZ, CARLOS FREDY	PARQUES Y JARDINES	2-Ene-20	40660691	HABITAT	293741CJCNZ7		930.00	31	930.00	93
44	45	ESPINOZA RODRIGUEZ, DIONER ARMAND	PARQUES Y JARDINES	1-Jul-20	71309952	INTEGRA	656841DERIR0		930.00	31	930.00	93
44	46	FELIX MALPARTIDA, MERCEDES	PARQUES Y JARDINES	2-Ene-20	22665490	ONP			930.00	31	930.00	93
44	47	RIVERA MALPARTIDA, NOEMI JUANA	PARQUES Y JARDINES	2-Ene-20	45929047	ONP			930.00	31	930.00	93

	48	DE LA CRUZ BERROSPÍ PILAR	PARQUES Y JARDINES	1-Feb-21	47454510	INTEGRA			930.00	31	930.00		93
	49	LEON VICENTE EDITH BERTHA	PARQUES Y JARDINES	1-Feb-21	22665714	INTEGRA			930.00	31	930.00		
	50	TRUJILLO ZEVALLOS, ISACO	OPERADOR EN EL RELLE	4-Ago-21	43797744	INTEGRA			930.00	31	930.00		
	51	ANTONIO ESPINOZA, FELIX	OPE. DE LA PLANTA DE V	1-Oct-20	22659901	INTEGRA	535431FAEOI4	28/10/2020	930.00	31	930.00		
	52	BRAVO JARA, ELIFALET LEVIT	OPERADOR EN EL RELLE	1-Ene-21	77148209	INTEGRA			930.00	31	930.00		93
NUEVO	53	QUINCHO CALERO, MARLENA	OPE. DE LA PLANTA DE V	1-Ene-22	22664984	ONP			930.00	31	930.00		
NUEVO	54	GARCIA ROJAS, LUIS GABRIEL	OPE. DE LA PLANTA DE V	1-Ene-22	76510667	INTEGRA			930.00	31	930.00		
NUEVO	55	CAJAS QUINCHO, AVENCIA YOMIRA	OPE. DE LA PLANTA DE V	1-Ene-22	71302669	INTEGRA			930.00	31	930.00		
NUEVO	56	ACOSTA ESPIRITU, JHON WEL	OPERADOR EN EL RELLE	1-Ene-22	46337070	INTEGRA			930.00	31	930.00		
NUEVO	57	ORBEZO ANTONIO, DIANA MARIBEL	OPERADOR EN EL RELLE	1-Ene-22	71302873	ONP			930.00	31	930.00		
NUEVO	58	CAJAS LOZANO, CHELA DELICIA	VIGILANTE DEL RELLENO	1-Ene-22	22643521	INTEGRA	543650CCCLAA3	1/02/2021	930.00	31	930.00		
NUEVO	59	QUINCHO MORALES, ZAYURI LILIANA	OPERADOR EN EL RELLE	1-Ene-22	71398651	INTEGRA			930.00	31	930.00		
RETIRO 95.5%	60	BALERIO GOMEZ, ROSALBETE	GUARDIAN DE MERCADO	1-Ene-22	22674725	PROFUTUR	201391RBGEE1	15/07/1993	930.00	31	930.00		
NUEVO	61	ZAMUDIO ORBEZO, VIANCA	TRABAJADOR DE SERVICI	1-Ene-22	41271255	INTEGRA		25/01/2022	930.00	31	930.00		
NUEVO	62	RIVERA MALPARTIDA, SUSAN PAMELA	TRABAJADOR DE SERVICI	1-Ene-22	48149235	INTEGRA		25/01/2022	930.00	31	930.00		
	63	SANCHO ZELAYA, YOLANDA	Limpieza Pública	3-Jun-19	22641391	ONP			930.00	31	930.00		93
	64	COBOS SANGAMA, ROSENDA	Limpieza Pública	1-Feb-20	22485220	ONP			930.00	31	930.00		93
	65	CONDEZO DOMINGUEZ, LYL	Limpieza Pública	1-Feb-21	42620181	INTEGRA		25-Feb-21	930.00	31	930.00		93
	66	AVILA CISNEROS, JORGINA	Limpieza Pública	1-Feb-21	22669528	INTEGRA		25-Feb-21	930.00	31	930.00		93
	67	ZURITA HUAYNATE DE TRUJILLO LURDES	Limpieza Pública	21-Jul-21	22665085	ONP			930.00	31	930.00		
	68	ROJAS SACRAMENTO, DIONISIA	Limpieza Pública	14-Set-21	22647227	ONP			930.00	31	930.00		
	69	BAILON FABIAN, HERMAN CASILDO	Mantenimiento de Agua y Alc	2-Oct-20	22661786	ONP			930.00	31	930.00		
	70	HUAPALLA TARAZONA, ANTOLINA	Guardian I	2-Jul-21	22643023	ONP			930.00	31	930.00		
	71	CAÑETE VILLA VICENCIO, BERTHA	Parques y Jardines	2-Ene-21	22970484	ONP			930.00	31	930.00		0
	72	SALGADO FABIAN, DELIA	Parques y Jardines	29-Mar-21	40211811	INTEGRA	590220DSFGI1	10-Nov-09	930.00	31	930.00		
	73	FLORES ROJAS, JOHN JESUS	Agente de Serenazgo	1-Feb-21	48178187	HABITAT	641801JFRRA9	11-Ago-15	1150.00	31	1150.00		

N° 002-2019	74	ESPINOZA MONTESINOS, MACARIO	MANTENIMIENTO DE AGUA	1-Oct-20	22643091	PROFUTURO	543701MEMIT0	20/11/2004	1500.00	31	1500.00		93
N° 002-2019	75	MONTESINOS ESPINOZA, NILO	MANTENIMIENTO DE AGUA	2-May-19	22654269	INTEGRA	220841NMETI8	1/03/1995	930.00	31	930.00		93
N° 002-2019	76	RODRIGUEZ PALOMINO, GUILLERMO	MANEJO DE VALVULAS DE A	2-May-19	22653769	INTEGRA	520711GRPRO0	26/08/1999	930.00	31	930.00		93
N° 003-2019	77	AGUIRRE RIVERA, ROBERTO	PARQUES Y JARDINES	2-Nov-19	22664855	ONP			1000.00	31	1000.00		93
N° 003-2019	78	ATENCIA MEDRANO, PEDRO	PARQUES Y JARDINES	2-Ene-20	22644053	PROFUTURO	514431PAMNR0	18/05/199	1000.00	31	1000.00		93
N° 003-2019	79	ESPINOZA MONTESINOS, EDGAR EUGENIO	PARQUES Y JARDINES	1-Jul-20	22674114	ONP			1000.00	31	1000.00		93
N° 003-2019	80	REYMUNDO VARGAS, RUFINO	PARQUES Y JARDINES	2-Ene-20	22674250	ONP			1495.81	31	1495.81		93
N° 004-2019	81	QUISPE MEZA, BENIGNO	PARQUES Y JARDINES	2-Ene-20	22640461	PROFUTURO	504111BQMSA5	22/04/1999	1420.00	31	1420.00		93
N° 004-2019	82	BRAVO RAMIREZ, ROSAS	PARQUES Y JARDINES	1-Feb-21	22986577	INTEGRA	503291RBRVI6	04/03/200	1420.00	31	1420.00		93
N° 004-2019	83	LEON CONDEZO, ALFONSO	PARQUES Y JARDINES	1-Feb-21	22669466	ONP			1000.00	16	500.00		46.5
N° 004-2019	84	SANTIAGO ESTELA, TOMAS	Limpieza Pública	1-Feb-21	42413476	INTEGRA	607071TSETE5	17/09/2005	1420.00	31	1420.00		93
NUEVO	85	AGÜERO OLAZO, ANTERO DANIEL	Limpieza Pública	1-Feb-21	04062584	PROFUTURO	489941AAOEZ0	25/08/1998	930.00	31	930.00		0
NUEVO	86	CAJAS RIVERA, JACINTO	Limpieza Pública	21-Jul-21	22642958	ONP			930.00	31	930.00		0
NUEVO	87	CORDOVA COTRINA, ALEJANDRO	Limpieza Pública	14-Set-21	22674714	INTEGRA	527301ACCDR7	5-Abr-03	930.00	31	930.00		93
NUEVO	88	ORBEZO VALERIO, OCTAVIO	Limpieza Pública	1-Feb-20	22672329	PROFUTURO	568161OOVEE5	5-Ago-10	930.00	31	930.00		0



## ANEXO 06. Cálculo del número de muestra



The image shows a screenshot of the SurveyMonkey website's sample size calculator. The browser address bar shows the URL <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>. The page title is "Calcula el tamaño de tu muestra". There are three input fields: "Tamaño de la población" with the value "100", "Nivel de confianza (%)" with a dropdown menu set to "90", and "Margen de error (%)" with the value "4". Below these fields, the calculated "Tamaño de la muestra" is displayed as "72" in a large green font. A green button labeled "Suscríbete gratis" is positioned below the result. The text below the result reads: "En solo unos minutos, envía gratis una encuesta de 10 preguntas y ve las primeras 40 respuestas."

Fuente: (SurveyMonkey, 2023)  
Elaboración: *Tesista*

## ANEXO 07. Solicitud de autorización a la MPA

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

**CARTA N° 001-2023-FACE**

**SEÑOR**

**Prof. CAYO LOENIDAS SANTIAGO CAMPOS**

Aldcalde de la Municipalidad Provincial de Ambo

Jr. Constitución 353 - Ambo - Huánuco.

Tel: +51 (062) 491011

Cel: 921986614.

**Presente.**

Asunto: Consentimiento para el desarrollo de una tesis



Me es muy grato dirigirme a Ud. y así mismo hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, en la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, requiero contar con su consentimiento para poder realizar la investigación y con la cual optar el grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social

El título del desarrollo de tesis es "INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022". En este sentido, estoy realizando esta investigación para el cual solicito se me permita aplicar los instrumentos de recolección de datos y se me expida documentación referente a su gestión en temas de contratos laborales a plazo fijo DL. 728 y evaluaciones de desempeños laborales de los trabajadores de la municipalidad.

La investigación se realiza con la finalidad de determinar la influencia existente de los contratos a plazos fijos del DL. 728 en el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ambo, los cuales son de información directa de los contratos laborales de personales a plazo fijo o indeterminado bajo el régimen del DL. 728 y como este contrato mejora el desempeño laboral de los trabajadores suscitados bajo este régimen laboral.

Le informo que Ud. tendrá conocimiento de los halazgos y recomendaciones que aborde la investigación, además Ud. no deberá pagar nada por participar en la investigación, es decir, su participación no le genera ningún costo. Cabe resaltar que la información recabará se mantendrá confidencial y su tendrá exclusivamente solo un fin académico.

Adj:

- Operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada la presente carta, quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada

Reciba un cordial saludo,

Atentamente,

  
Abog. FAVIO ANDRE CASTANEDA ESCALANTE  
DNI: 71869956

Teléfono: +51 959 366 159

E-Mail: favioandre280@gmail.com

Escaneado con CamScanner

# ANEXO 08 Acta de Evaluación curricular



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**AMBO**

*"Compromiso y Gestión"*

## ACTA DE EVALUACION CURRICULAR

### **BASES CONCURSO PUBLICO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 728 N° 001-2022-MPA-PRIMERA CONVOCATORIA**

A los 27 días del mes de octubre de 2022, siendo a horas 10:00 am, reunidos en la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Ambo, los miembros del comité de Selección Concurso Público bajo la modalidad del Decreto Legislativo 728 N° 001-2022-MPA de la Municipalidad Provincial de Ambo, integrado por el Abg. Nelson Elvis Prudencio Agui (Presidente), Abg. Alberto Bustillos Cuba (primer miembro) Lic. Augusto Carbajal Ponce (segundo miembro), con la finalidad de efectuar la correspondiente evaluación curricular de las solicitudes de postulación. El Presidente da por iniciada el proceso de evaluación, previa bienvenida a los miembros de la comisión de evaluación.

#### **I. FACTORES DE EVALUACION:**

Será de carácter eliminatorio entre sí, el incumplimiento de los criterios de evaluación (Formación Académica, Experiencia Requerida, Capacitación Requerida), de acuerdo a lo establecido en las bases del concurso

#### **FICHA DE EVALUACION CURRICULUM VITAE DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DEL D.L. 728 N° 001-2022/MPA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**

Nombres y Apellidos del Postulante			
Cargo al que postula			
Código			
EVALUACION CURRICULAR		PUNTAJE PARCIAL	PUNTAJE TOTAL
<b>Formación Académica</b>			
Supera el requisito mínimo del servicio al que postula	<input type="checkbox"/>	30 puntos	<input type="radio"/>
Cumple con el requisito mínimo del servicio al que postula	<input type="checkbox"/>	25 puntos	<input type="radio"/>
<b>Capacitación</b>			
Cursos, Certificados y/o Diplomados (mínimo 30 horas)	<input type="checkbox"/>	05 puntos	<input type="radio"/>
Supera el requisito mínimo	<input type="checkbox"/>	10 puntos	<input type="radio"/>
<b>Experiencia Laboral</b>			
Cumple requisito mínimo (Específica)	<input type="checkbox"/>	01 puntos	<input type="radio"/>
Más del requisito mínimo (1 punto por año, máximo 10 puntos) general	<input type="checkbox"/>	10 puntos	<input type="radio"/>
No cumple con los requisitos mínimos	NO APTO		<input type="checkbox"/>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			

\*Si en caso el perfil NO considera capacitaciones se considera el puntaje mínimo

#### **II. RESULTADOS DE LA EVALUACION CURRICULAR**

De la evaluación realizada se obtuvieron los siguientes resultados:

**CONCURSO PUBLICO N° 001-2022-MPA**

**El pueblo es primero**

Gestión 2019-2022



**RESULTADOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR**

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION					
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL, SERVICIOS GENERALES Y MAESTRANZA					
GUARDIAN DE PALACIO MUNICIPAL (CANTIDAD - 02)		Observaciones	Puntaje Total	Condi ción	Hora Entrevis ta Persona l
1	Tedillo Román Arias Castro	No acredita formación académica y demás requisitos mínimos según las bases del concurso	00	NO APTO	
2	Marce Deniel Espinosa Tolo		35	APTO	
TRABAJADOR DE SERVICIO I (CANTIDAD -04)		Observaciones	Puntaje Total	Condi ción	Hora Entrevis ta Persona l
1	Yolanda Flores Rosales		31	APTO	
2	Lourdes Zurita Huayale de Trujillo	No cumple con la formación académica	06	NO APTO	
3	Yesika Daria Ramirez Conzaco		30	APTO	
4	Anahi Yaki Rodriguez Ordoñez		30	APTO	
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL					
UNIDAD DE REGISTRO CIVIL					
GUARDIAN DE CEMENTERIO (CANTIDAD -01)		Observaciones	Puntaje Total	Condi ción	Hora Entrevis ta Persona l
1	William Anibal Hedefonso Atachagua		33	APTO	
UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA					
CHOFER DE VEHICULO I (CANTIDAD - 03)		Observaciones	Puntaje Total	Condi ción	Hora Entrevis ta Persona l
1	Carlos Alberto Montero Angulo	Plaza de Conductor de Vehículo cancelado según Comunicado y Acuerdo de Concejo N° 283-2025.MPA			
2	Teodoro Bravo Orbezo				
3					
GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES					
UNIDAD DE ECOLOGIA Y RECURSOS NATURALES					
OPERARIO DE PARQUES Y JARDINES (CANTIDAD- 10)		Observaciones	Puntaje Total	Condi ción	Hora Entrevis ta Persona l
1	Anacleto Eugenio Palomino Rincón		35	APTO	
2	Yuliza Rojas Morlaivo		37	APTO	
3	Nereio Eusebio Santiago		30	APTO	
4	Grulisa Tapayuti Pacayo		32	APTO	
5	Junior Kenneth Espinoza Abel		35	APTO	
6	Pochita Rosa Romeo Verde		37	APTO	

El pueblo es primero

Gestión 2019-2022



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**AMBO**

**“Compromiso y Gestión”**

7	Melisa Rosas Cañete		38	APTO	
8	Juan Zevallos Tello	No cumple con requisito mínimo (formación académica)	06	NO APTO	
9	Elvis Rojas Montalvo		31	APTO	
10		<b>DESIERTO</b>			
<b>UNIDAD DE GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS</b>					
<b>CONDUCTOR DE MOTO FURGONETA (CANTIDAD - 02)</b>		<b>Observaciones</b>	<b>Puntaje Total</b>	<b>Condición</b>	<b>Hora Entrevista Persona I</b>
1	Leoncio Rodríguez Runco	No cumple con requisito mínimo de formación académica	02	NO APTO	
	Elias Rodríguez Runco		31	APTO	
<b>AYUDANTE DEL CAMION COMPACTADOR (CANTIDAD -05)</b>		<b>Observaciones</b>	<b>Puntaje Total</b>	<b>Condición</b>	<b>Hora Entrevista Persona I</b>
1	Simón Bravo Almirón	No cumple con requisito mínimo de formación académica	06	NO APTO	
2	Yonel Ponce Cantalicio	No cumple con requisito mínimo de formación académica	07	NO APTO	
3	Isaco Trujillo Zevallos	No cumple con requisito mínimo de formación académica	06	NO APTO	
4	Ángel Trujillo Ponce		31	APTO	
5		Declaró			
<b>OPERARIO DE LIMPIEZA PUBLICA (CANTIDAD -02)</b>		<b>Observaciones</b>	<b>Puntaje Total</b>	<b>Condición</b>	<b>Hora Entrevista Persona I</b>
1	Mercedes Melina Domínguez Melgar		31	APTO	
2	Maria Crislina Rodríguez Montalvo	No cumple con requisito mínimo de formación académica	09	NO APTO	
3	Angélica Calero Martel		32	APTO	
<b>SUB GERENCIA DE AGUA Y SANEAMIENTO</b>					
<b>GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y ADMINISTRACION TRIBUTARIA</b>					
<b>AGENTES DE SERENAZGO I (CANTIDAD -17)</b>		<b>Observaciones</b>			
Pieza de Agentes de Serenazgo cancelado según Comunicado y Acuerdo de Concejo N° 263-2023-NPA					
<b>TRABAJADOR DE SERVICIOS I. MANEJO DE VALVULAS DE CONTROL (CANTIDAD-01)</b>		<b>Observaciones</b>	<b>Puntaje Total</b>	<b>Condición</b>	<b>Hora Entrevista Persona I</b>
1	Rigoberto Atencio Silva	No cumple con requisito mínimo de formación académica	06	NO APTO	
2	Digno Díaz Ventura		32	APTO	

Los postulantes declarados APTOS en el presente proceso, pasan a la segunda etapa que es la ENTREVISTA PERSONAL.

Todos los postulantes aptos deberán asistir a la siguiente etapa de selección según el siguiente detalle:

**ETAPA:** Entrevista Personal

**El pueblo es primero**

Gestión 2019-2022



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**AMBO**

**DIA:** 02 de noviembre de 2022  
**HORA DE INICIO:** 09:00am  
**LUGAR:** Auditorio de la Municipalidad Provincial de Ambo (Jirón  
Constitución N° 353 – Plaza de Armas - Ambo).

*“Compromiso y Gestión”*

El presente resultado será publicado en el Portal Web y en el Mural de la Municipalidad Provincial de Ambo, conjuntamente con el cronograma de entrevista personal para los postulantes aptos.

Al término de la evaluación curricular, siendo a horas 16:00pm del día 27 de octubre de 2022, el presidente de la comisión da por concluida la reunión, pasando a firmar los integrantes en señal de conformidad.


El pueblo es primero

Gestión 2019-2022



## ANEXO 09 Acuerdo de consejo de la MPA- 2022

*"Compromiso y Gestión"*

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**  
*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"*  
**ACUERDO DE CONCEJO N° 265 - 2022 -MPA/CM**

Ambo, 10 de octubre del 2023.

**VISTO:**  
La Sesión Ordinaria del Concejo Municipal del día 10 de octubre del 2023, y;

**CONSIDERANDO:**  
Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobiernos Local, tienen autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, en el caso sub exánime, se debe tener en cuenta que el máximo órgano fiscalizador y normativo de los Gobiernos Locales, cuenta con la atribución de emitir acuerdos, actos administrativos que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41° de la citada Ley, estipula que son decisiones, que toma el concejo, referidas a asuntos específicos de interés público, vecinal o **institucional**, que expresan la voluntad del órgano de gobierno para practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta o norma institucional;

Que, mediante **Resolución de Alcaldía N° 375 -2022-MPA/A**, de fecha 23 de setiembre de 2023, la Municipalidad de Provincial de Ambo designó a miembros del Comité de Selección para el Concurso Público por la Modalidad del Decreto Legislativo N° 728, el cual está conformado por las siguientes personas, como **Miembros Titulares:** Abog. Nelson Prudencio Agui (Presidente) Gerente de la Oficina General de Asesoría Jurídica; Abog. ALBERTO BUSTILLOS CUBA (miembro) Gerente de la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria y el Lic. AUGUSTO CARBAJAL PONCE (miembro) Gerente de la Gerencia de Desarrollo Social;

Que, en este contexto, el Comité de Selección para el Concurso Público por la Modalidad del Decreto Legislativo N° 728, remite las Bases para el Concurso Público por la Modalidad del Decreto Legislativo 728 N° 001-2022-MPA al Titular del Pliego para su debate y aprobación correspondiente por el magno concejo municipal;







Que, de conformidad a lo establecido en el numeral 32) del artículo 9° de la precitada Ley Orgánica, **corresponde al Concejo Municipal, dentro de sus atribuciones "Aprobar el cuadro de asignación de personal y las bases de las pruebas para la selección de personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo"**;


Que, bajo este panorama, en Sesión Extraordinaria de Concejo Municipal, de fecha 10 de octubre del 2022, se trató el tema de agenda referido a la aprobación de las Bases para el Concurso Público por la Modalidad del Decreto Legislativo 728 N° 001-2022-MPA; que, tras ser deliberado y debatido por los miembros del Concejo; EL PLENO POR MAYORIA DE VOTOS APROBÓ LAS BASES PARA EL CONCURSO PÚBLICO POR LA MODALIDAD DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 N° 001-2022-MPA;




Por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y el artículo 2°, numeral 26) de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, y estando aprobado en Sesión de Concejo y con la dispensa de la lectura y aprobación del Acta;

**SE ACORDO:**  
**ARTÍCULO 1°.- APROBAR LAS BASES PARA EL CONCURSO PÚBLICO POR LA MODALIDAD DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 N° 001-2022-MPA**, el cual forma parte integrante del presente Acuerdo; por los fundamentos y razones expuestas en el Acta de Sesión Extraordinaria de Concejo Municipal, de fecha 10 de octubre del 2023.

**El pueblo es primero**  
Gestión 2019-2023

 **SECRETARÍA GENERAL MUNICIPAL**

 JR. CONSTITUCIÓN N° 353 - PLAZA DE ARMAS - AMBO  062-491011  <https://muniambo.gob.pe/>



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**AMBO**

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

"Compromiso y Gestión"

**ARTÍCULO 2°.- AUTORIZAR**, al Comité de Selección que llevará a cabo el Proceso de Contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, dar inicio a la Convocatoria del Proceso citado, cuyas Bases Administrativas son objeto de aprobación.

**ARTÍCULO 3°.- PUBLICAR**, las Bases Administrativas en el periódico mural del local institucional de la Entidad Edil, en el portal web oficial Institucional ([www.muniambo.gob.pe](http://www.muniambo.gob.pe)) y en otros medios que disponga la normatividad de la materia, así como poner de conocimiento a las áreas administrativas correspondientes de la Entidad para su fiel cumplimiento.

**ARTÍCULO 4°.- REMITIR**, el presente expediente al Comité de Selección correspondiente para que proceda conforme a sus atribuciones.

**ARTÍCULO 5°.- TRANSCRIBIR**, el presente Acuerdo a los Señores Regidores, a la Gerencia Municipal, a la Oficina General de Administración, a la Oficina de Recursos Humanos, a los miembros y demás órganos estructurados correspondientes de la Municipalidad Provincial de Ambo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



El pueblo es primero

Gestión 2019-2022

JR. CONSTITUCIÓN N° 353 - PLAZA DE ARMAS - AMBO

062-491011

<https://muniambo.gob.pe/>



# ANEXO 10 Resultados de evaluación bajo modalidad DL. 728



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE  
**AMBO**

*"Compromiso y Gestión"*

**CONCURSO PUBLICO PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DEL D.L. 728 N° 001-2022/MPA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**

**ACTA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SELECCION**

En la ciudad de Ambo, a los 02 días del mes de noviembre de 2022, siendo a horas 09:00 am, reunidos en el Auditorio de la Municipalidad Provincial de Ambo, los miembros del Comité del Proceso de Selección para la contratación de personal bajo la modalidad del D.L. 728 N° 001-2022/MPA (primera convocatoria) de la Municipalidad Provincial de Ambo, integrado por el Abg. Nelson Elvis Prudencio Agui (Presidente), Abg. Alberto Bustillos Cuba (primer miembro), Lic. Augusto Carbajal Ponce (segundo miembro), con la finalidad de efectuar la entrevista personal a los postulantes aptos que aprobaron la evaluación curricular y posteriormente emitir el resultado final del presente proceso de selección. El Presidente da por iniciada el proceso de evaluación, previa bienvenida a los miembros de la comisión de evaluación.

**I. FACTORES DE EVALUACION:**

De acuerdo a las Bases del concurso publico bajo el D. L 728 N° 001-2022/MPA (primera convocatoria) se evalúan los criterios y competencias de los postulantes conforme al requerimiento de contratación. Dentro de la evaluación se tomó en cuenta lo estipulado en las bases de la presente convocatoria, siendo ello así los postulantes que no se presentaron en la fecha y hora programada, serán calificados como "NO SE PRESENTO" por lo que no se le otorga puntaje alguno y se le declara "NO APTO".

La entrevista personal, tal y conforme lo señala las bases tendrá un puntaje aprobatorio máximo de 50 puntos y mínimo de 20 puntos, quien obtenga un puntaje menor es considerado "NO APTO". Por otro lado, la suma de las calificaciones obtenidas en la evaluación curricular y entrevista personal dará como resultado el puntaje final, debiendo obtener un mínimo de 50 puntos en total y un máximo de 100 puntos.

**FICHAS DE EVALUACION - SELECCION PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DEL D.L. 728 N°001-2023/MPA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**

Nombres y Apellidos del Postulante Cargo al que postula	EVALUACIÓN CURRICULAR		PUNTAJE PARCIAL	PUNTAJE TOTAL
<b>Formación Académica</b>				
Supera el requisito mínimo del servicio al que postula	<input type="checkbox"/>	30 puntos		
Cumple con el requisito mínimo del servicio al que postula	<input type="checkbox"/>	25 puntos		
<b>Capacitación</b>				
Cursos, Certificados y/o Diplomados (mínimo 30 horas)	<input type="checkbox"/>	05 puntos		
Supera el requisito mínimo	<input type="checkbox"/>	10 puntos		
<b>Experiencia Laboral</b>				
Cumple requisito mínimo (Específica)	<input type="checkbox"/>	01 puntos		
Más del requisito mínimo (1 punto por año, máximo 10 puntos) general	<input type="checkbox"/>	10 puntos		
No cumple con los requisitos mínimos			NO APTO	<input type="checkbox"/>

El pueblo es primero

Gestión 2019-2022



PUNTAJE TOTAL

**FICHA DE EVALUACION- ENTREVISTA PERSONAL**

Nombres y Apellidos del Postulante							
Cargo al que postula							
FACTORES DE EVALUACION				COMISION			
ENTREVISTA PERSONAL	Puntaje	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	P	S	M	TOTAL
Presentación y aspecto personal	De 05 a 10	20 PUNTOS	50 PUNTOS				
Conocimiento y/o competencias	De 10 a 30						
Desarrollo y cultura general	De 05 a 10						
<b>TOTAL</b>							

**RESULTADO FINAL**

De la evaluación curricular y entrevista personal se obtuvieron los siguientes resultados:

GUARDIAN DE PALACIO MUNICIPAL (CANTIDAD -02)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Marcos Daniel Espinoza Tello	35	43	78	GANADOR
TRABAJADOR DE SERVICIO I (CANTIDAD -04)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Yolanda Flores Rosales	31	45	76	GANADOR
2	Yessica Daria Ramirez Condezo	30	50	80	GANADOR
3	Anahí Yaki Rodríguez Ordoñez	30	47	77	GANADOR
GUARDIAN DE CEMENTERIO (CANTIDAD -01)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	William Anibal Ildelfonso Atachagua	33	45	78	GANADOR

**El pueblo es primero**

Gestión 2019-2022



OPERARIO DE PARQUES Y JARDINES (CANTIDAD-10)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Anacleto Eugenio Pakomino Rimac	36	40	76	GANADOR
2	Yulisa Rojas Montalvo	37	48	85	GANADOR
3	Nereo Eunofre Santiago	30	42	72	GANADOR
4	Glufisa Tapayuri Pacaya	32	37	69	GANADOR
5	Junior Kenneth Espinoza Abel	35	42	77	GANADOR
6	Pochita Rosa Romeo Verde	37	50	87	GANADOR
7	Meissa Rosas Cañete	38	42	80	GANADOR
8	Elvis Rojas Montalvo	31	48	79	GANADOR
CONDUCTOR DE MOTO FURGONETA (CANTIDAD - 02)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Elias Rodriguez Runco	31	50	81	GANADOR
AYUDANTE DEL CAMION COMPACTADOR (CANTIDAD -05)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Ángel Trujillo Ponce	31	39	70	GANADOR
OPERARIO DE LIMPIEZA PUBLICA (CANTIDAD -02)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Mercedes Melina Dominguez Melgar	31	44	75	GANADOR
2	Angélica Calero Martel	32	49	81	GANADOR
TRABAJADOR DE SERVICIOS + MANEJO DE VALVULAS DE CONTROL (CANTIDAD-01)		EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	CONDICION
1	Digno Díaz Venturo	32	NSP	32	NO APTO

El presente resultado será publicado en el Portal Web y en el Mural de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Los ganadores de la presente convocatoria deberán realizar las coordinaciones con la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo, a fin de suscribir el contrato de acuerdo a las bases de la presente convocatoria.

Al término de la evaluación, siendo a horas 11:30 am del día 02 de noviembre de 2023, el presidente de la comisión del "CONCURSO PUBLICO PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DEL D.L 728 N° 001-2022/MPA (PRIMERA CONVOCATORIA) DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO" da por concluida el proceso de selección, pasando a firmar los integrantes en señal de conformidad.

  
PRIMER MIEMBRO

  
PRESIDENTE

  
SEGUNDO MIEMBRO

El pueblo es primero

Gestión 2019-2022

# ANEXO 11 Formato de perfil del puesto

63  
43



## FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

(Hoja de Trabajo N° 01)

### IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

**Unidad Orgánica:** Unidad de Ecología y Recursos Naturales  
**Denominación:** Operario Parques y Jardines  
**Nombre del puesto:** Personal de Parques y Jardines  
**Dependencia Jerárquica Lineal:** Jefe (a) de la Unidad de Ecología y Recursos Naturales  
**Dependencia Jerárquica funcional:** No Aplica  
**Puestos que supervisa:** Ninguno

### MISIÓN DEL PUESTO

Ejecutar labores de deshierbo, flicado de gras, poda y limpieza de áreas verdes para el mantenimiento y conservación de parques y jardines.

### FUNCIÓNES DEL PUESTO

- 1 Ejecutar las labores de mantenimiento y conservación de las áreas destinadas a parques y jardines.
- 2 Realizar actividades de arborización y recuperación de áreas destinadas a parques y jardines.
- 3 Realizar labores de deshierbo, flicado de gras, poda y limpieza de especies menores, barrido, depósito de la maleza en el punto de acopio, sembrado de plantas y césped, riego del parque y jardín asignado.
- 4 Fumigar plantaciones de flores, en prevención de plagas y epidemias.
- 5 Preparar los suelos para el trasplante de árboles de forestación, plantas ornamentales y otros en el Vivero Municipal.
- 6 Seleccionar siembras de semillas de flores, plantas ornamentales, de árboles de forestación, etc.
- 7 Cuidar y tratar plantaciones existentes en Viveros de propiedad Municipal.
- 8 Controlar y custodiar el material e implementos asignados.
- 9 Participar en campañas de ampliación de áreas verdes, de forestación y reforestación.
- 10 Elaborar informes de las ocurrencias sucedidas durante la prestación del servicio.
- 11 Las demás que le asigne el Jefe de la Unidad de Ecología y Recursos Naturales y que sean de su competencia.

### COORDINACIONES PRINCIPALES

**Coordinaciones Internas**  
 Unidad de Ecología y Recursos Naturales

**Coordinaciones Externas**  
 Ninguna

### FORMACIÓN ACADÉMICA

#### A.) Formación Académica

	Integrada	Completa
<input checked="" type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 a 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 a 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### B.) Grado(s) Situación académica y estudios requeridos para el puesto

- Egresado(a)  
 Bachiller  
 Título/ Licenciatura  
 Maestría  
 Especialista  Título  
 Doctorado  
 Especialista  Título

#### C.) (Se requiere Caligrafía?)

Si  No  
 ¿requiere profesional?  Si  No



**CONOCIMIENTOS**

A.) Conocimientos técnicos principales requeridos para el puesto (No requieren documentación sustevidada):

Conocimiento de conservación de áreas verdes

B.) Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos.

Nota: Cada curso de especialización deben tener no menos de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 30 horas.

Indique los cursos y/o programas de especialización requeridos:

C.) Conocimientos de Ofimática e Idiomas.

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word	X			
Excel	X			
Powerpoint	X			

IDIOMAS	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Inglés	X			
-----				
-----				

**EXPERIENCIA**

Experiencia general

Indique la cantidad total de años de experiencia laboral, ya sea en el sector público o privado:

05 meses

Experiencia específica

A.) Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia, ya sea en el sector público o privado:

Practicante profesional   
 Auxiliar o Asistente   
 Analista / Especialista   
 Supervisor / Coordinador   
 Jefe de Área o Jefe de Grupo   
 Gerente o Director

B.) Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto, ya sea en el sector público o privado:

06 meses

C.) En base a la experiencia requerida para el puesto (parte B), marque si es o no necesario contar con experiencia en el Sector Público:

SI, el puesto requiere contar con experiencia en el sector público   
 NO, el puesto no requiere contar con experiencia en el sector público.

\* En caso que si se requiere experiencia en el sector público, indique el tiempo de experiencia en el puesto y/o funciones equivalentes.

\* Mencione otros aspectos complementarios sobre el perfil de experiencia, en caso exista algo adicional para el puesto.

**HABILIDADES O COMPETENCIAS**

Compromiso y responsabilidad, Trabajo en equipo, Buen trato al público en general, Vocación de servicio, Comunicación, Orientación a resultados, Perseverancia, Iniciativa, Tolerancia a la presión.







**FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO**  
(Hoja de Trabajo N° 01)

**IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO**

**Unidad Orgánica:** Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos  
**Denominación:** Operario de Limpieza Pública I  
**Nombre del puesto:** Personal de Limpieza Pública  
**Dependencia Jerárquica Lineal:** Jefe (a) de la Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos  
**Dependencia Jerárquica funcional:** No Aplica  
**Puestos que supervisa:** Ninguno

**MISIÓN DEL PUESTO**

Realizar trabajos de barrido de calles y recolección de residuos sólidos de las zonas de atención del servicio de limpieza pública de la ciudad de Ambo.

**FUNCIONES DEL PUESTO**

1	Barrer y recoger desechos sólidos, basura y otros en la vía pública y veredas dentro de la zona urbana.
2	Trasladar los residuos sólidos del barrido de calles a un punto de acumulación determinadas, utilizándolos recolectores móviles manuales.
3	Asumir la responsabilidad del mantenimiento y limpieza de los recolectores móviles manuales a su cargo.
4	Usar la indumentaria de seguridad y el informe de trabajo.
5	Participar en faenas de limpieza programada por el Jefe Inmediato.
6	Los demás que asigne el conductor del camión compactador y/o Jefe de la Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

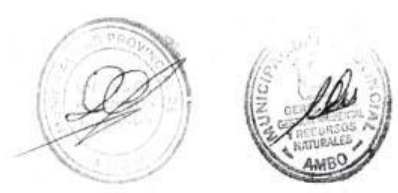
**COORDINACIONES PRINCIPALES**

**Coordinaciones Internas**  
 Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos

**Coordinaciones Externas**  
 Ninguna

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

<p><b>A.) Formación Académica</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Incompleto</th> <th>Completo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 o 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Incompleto	Completo	<input checked="" type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p><b>B.) Grado(s)/situación académica y estudios requeridos para el puesto</b></p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Egresado(a)</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bachiller</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Maestría</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Titulado</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Doctorado</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Titulado</td> <td><input type="checkbox"/> Titulado</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Egresado(a)	<input type="checkbox"/> Titulado		<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Titulado		<input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura	<input type="checkbox"/> Titulado		<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Titulado		<input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Titulado	<input type="checkbox"/> Titulado		<input type="checkbox"/> Doctorado	<input type="checkbox"/> Titulado		<input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Titulado	<input type="checkbox"/> Titulado		<p><b>C.) ¿Se requiere Colegiatura?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p><b>¿Requiere profesional?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p>
	Incompleto	Completo																																							
<input checked="" type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																																							
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																							
<input type="checkbox"/> Egresado(a)	<input type="checkbox"/> Titulado																																								
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Titulado																																								
<input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura	<input type="checkbox"/> Titulado																																								
<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Titulado																																								
<input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Titulado	<input type="checkbox"/> Titulado																																								
<input type="checkbox"/> Doctorado	<input type="checkbox"/> Titulado																																								
<input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Titulado	<input type="checkbox"/> Titulado																																								





**FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO**  
(Hoja de Trabajo N° 04)

**IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO**

Unidad Orgánica: UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA  
 Denominación: NO APLICA  
 Nombre del puesto: AGENTE DE SERENAZGO I  
 Dependencia Jerárquica Lineal: JEFE (A) DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA  
 Dependencia Jerárquica funcional: NO APLICA  
 Puestos que supervisa: NO APLICA

**MISIÓN DEL PUESTO**

Brindar seguridad ciudadana para mantener la tranquilidad, orden y seguridad de los ciudadanos en el marco de los planes de acción de la Municipalidad Provincial de Ambo.

**FUNCIONES DEL PUESTO**

- 1 Contribuir en el mantenimiento de la tranquilidad, orden y seguridad del vecindario, en el marco de los planes de acción de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Ambo.
- 2 Vigilar y comunicar de forma inmediata sobre situaciones o comportamientos irregulares o ilegales que evidencien la comisión o la realización de actos preparatorios de delitos, faltas y contravenciones que se produzcan en su sector de vigilancia. Dichas ocurrencias serán informadas a la Policía Nacional del Perú.
- 3 Colaborar en operativos conjuntos con la Policía Nacional, gobernación y otras instituciones vinculadas al sistema de seguridad ciudadana, conforme al marco establecido en los planes de seguridad ciudadana.
- 4 Comunicar y colaborar con la Policía Nacional del Perú en casos de comisión de delitos, faltas, actos de violencia flagrantes y accidentes.
- 5 Comunicar y coordinar de forma inmediata con la Policía Nacional, Bomberos, sistema de atención móvil de urgencias, municipalidad y otras instituciones, según se requiera, para la atención y el apoyo en las labores de auxilio y evacuación ante situaciones de emergencia o desastres.
- 6 Colaborar con la Policía Nacional del Perú para el cumplimiento de las normas de seguridad ciudadana en eventos públicos deportivos y no deportivos.
- 7 Colaborar con el cumplimiento de las disposiciones respecto al uso de los espacios públicos.
- 8 Brindar orientación a los ciudadanos respecto a la ubicación de las principales dependencias públicas y centros de servicios privados.
- 9 Colaborar con la Policía Nacional, en forma subsidiaria, con el control del tránsito vehicular en caso de necesidad y urgencia (congestión, accidentes de tránsito, desastres naturales y otros eventos).
- 10 Colaborar en las zonas afectadas por desastres naturales o antrópicos con el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDCI) y el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (CENEPRED).
- 11 Brindar seguridad y resguardo a los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Ambo y a representantes del Ministerio Público en las actividades de embargo, demolición, decomiso, construcción, apertura, entre otros.
- 12 Elaborar informes de las ocurrencias sucedidas durante la prestación del servicio.
- 13 Otras funciones inherentes al cargo que disponga su jefe inmediato.

**COORDINACIONES PRINCIPALES**

**Coordinaciones Internas**  
 Gerencia Municipal, Gerencia de Desarrollo Económico Local y Administración Tributaria, Gerencia de Desarrollo Social y Seguridad Ciudadana, Unidad de Seguridad Ciudadana, Unidad de Recursos Humanos.

**Coordinaciones Externas**  
 Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, Instituto Nacional de Defensa Civil, Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, entre otros.

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

<b>A.) Formación Académica</b>			<b>B.) Grado(s) / Situación académica y estudios requeridos para el puesto</b>		<b>C.) ¿Se requiere Colegiatura?</b>	
	Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Egresado(a)		<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bachiller			<b>¿Requiere profesional?</b>
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 a 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Título / Licenciatura			<input type="checkbox"/> Si
<input type="checkbox"/> Técnico Superior (3 a 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Maestro			
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Perfeccionado			
			<input type="checkbox"/> Doctorado			
			<input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Perfeccionado			



**CONOCIMIENTOS**

A.) **Conocimientos técnicos principales requeridos para el puesto (No requiere documentación sustancial):**

Conocimientos sobre la Ley del Servicio de Serenazgo Municipal.  
Conocimientos de primeros auxilios.

B.) **Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos.**

**Nota:** Cada curso de especialización deben tener no menos de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 96 horas.

Indique los cursos y/o programas de especialización requeridos:

Capacitaciones en temas de seguridad ciudadana.

C.) **Conocimientos de Ofimática e Idiomas.**

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word	X			
Excel	X			
Powerpoint	X			

IDIOMAS	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Inglés	X			
.....				
.....				

**EXPERIENCIA**

**Experiencia general**

Indique la cantidad total de años de experiencia laboral, ya sea en el sector público o privado.

05 meses

**Experiencia específica**

A.) Marque el **nivel mínimo de puesto** que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado:

- Practicante profesional   
  Auxiliar o Asistente   
  Analista / Especialista   
  Supervisor / Coordinador   
  Jefe de Área o Depto   
  Gerente o Director

B.) Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto; ya sea en el sector público o privado:

06 meses

C.) En base a la experiencia requerida para el puesto (parte B), marque si es o no necesario contar con experiencia en el Sector Público:

- SI el puesto requiere contar con experiencia en el sector público   
  NO, el puesto no requiere contar con experiencia en el sector público.

\* En caso que si se requiere experiencia en el sector público, indique el tiempo de experiencia en el puesto y/o funciones equivalentes.

\* Mencione otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia; en caso contrario algo adicional para el puesto.

**HABILIDADES O COMPETENCIAS**

Planificación, Organización, Capacidad para trabajar en equipo, responsabilidad, pro actividad, vocación de servicio.





# ANEXO 12 Resolución de Alcaldía de la MPA – por reconocimiento al personal



## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 154 - 2022-MPA/A

Ambo, 20 de mayo del 2022

**VISTO:** El Informe N° 137-2022-MPA-GAYRH/URH; El Informe Legal N° 152-2022-MPA/ACM-GAJ; Proveído s/n de Gerencia Municipal; y;

### CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 30305 - Ley de Reforma Constitucional de fecha 10 de marzo del 2015, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

De acuerdo al artículo 6° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la Alcaldía es el órgano ejecutivo de gobierno local, siendo el alcalde su representante legal y la máxima autoridad administrativa. Asimismo, el numeral 5 del artículo 20° del mismo cuerpo legal señala, es atribución del alcalde dictar resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas, las cuales resuelven asuntos de carácter administrativo, según lo dispone el artículo 39 de la citada Ley.

Que, es política institucional de la Municipalidad Provincial de Ambo, incentivar, reconocer y felicitar a los trabajadores y/o servidores municipales; por tanto, resulta necesario expresar el pleno reconocimiento y felicitación al trabajo, que realizan en sus distintas áreas; siendo así corresponde honrosamente hacer lo propio al Sr. JUVENAL JOAQUIN ARRIETA ESPINOZA en calidad de trabajador en el cargo actual de Policía Municipal, por haber cumplido cuarenta y siete (47) años de labores ininterrumpidas, tiempo durante el cual ha cultivado valores sociales, de paz, respeto, fraternidad, cooperación, honestidad, honradez y responsabilidad, que los ha llevado a mantener buenas y armoniosas relaciones sociales siendo parte del proceso de transformación del Estado Peruano y por ende de la Municipalidad Provincial de Ambo, razones por las cuales amerita el presente reconocimiento.

Que, el tiempo de servicios prestados, constituye un ejemplo para los demás servidores y que además brinda un beneficio en favor de la entidad, dada la experiencia volcada en el desempeño de la labor diaria y mejora de la imagen institucional. Y estando a los informes de visto, que concluyen viable otorgar el reconocimiento.

En uso de las facultades conferidas por el inciso 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas conexas.

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°. RECONOCIMIENTO**, al Servidor Público Sr. JUVENAL JOAQUIN ARRIETA ESPINOZA por haber cumplido cuarenta y siete (47) años al servicio del Estado del 01 de marzo de 1975 al 01 de marzo del 2022 en el cargo actual de Policía Municipal II; y por la labor diaria que desempeñan en beneficio de la Municipalidad Provincial de Ambo.

**Artículo 2°. NOTIFICAR** la presente Resolución a la parte interesada y demás gerencias y/o unidades orgánicas competentes de la Municipalidad Provincial de Ambo.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

CRIFITICO: LA PRESENTE FOTOCOPIA ES IDENTICA AL ORIGINAL  
28 DIC 2022  
RODOLFO JOSE ESPINOZA ZEVALLO  
NOTARIO DE AMBO



Abg. Daniel Herrera Yungpe  
ALCALDE

<https://www.facebook.com/muniambo.gob.pe>

<https://www.muniambo.gob.pe>

Jr. Constitución N° 353 plaza de armas - Ambo

(082) - 504455

# ANEXO 13 Resolución de Alcaldía MPA - reconocimiento

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

000001635



## RESOLUCION DE ALCALDIA N° 145-2021-A-MPA.

Ambo, 27 de Abril del 2021

### CONSIDERANDO:



Que, de acuerdo al Artículo N° 194 de la Constitución Política del Perú, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las municipalidades son órganos de Gobierno Local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley Orgánica de Municipalidades en su Artículo 20° inciso 6° establece que son atribuciones del alcalde dictar resoluciones de alcaldía con sujeción a las leyes y ordenanzas;



Que, el día del Trabajo desde su establecimiento en la mayoría de países por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, celebrado en París en 1889, es una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los Mártires de Chicago. Estos sindicalistas anarquistas fueron ejecutados en Estados Unidos por su participación en las jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas, que tuvieron su origen en la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 y su punto álgido tres días más tarde, el 4 de mayo, en la Revuelta de Haymarket. En la actualidad es una fiesta reivindicativa de los derechos de los trabajadores en sentido general, se celebra en muchos de los países y que a lo largo del siglo XX, los progresos laborales se fueron acrecentando con leyes para los trabajadores, para otorgarles derechos de respeto, retribución y amparo social. En la última década del siglo pasado esos progresos retrocedieron bajo la influencia del neoliberalismo;



Que, en este día que celebramos el día del trabajo que es el primero de mayo, mi sentimiento, pasión y compromiso por la Provincia de Ambo, al emitir esta Resolución se rinde homenaje a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, que con su esperanza, trabajo y su día a día de esfuerzo y dedicación, construyen el presente y labran el futuro de la Provincia de Ambo, asimismo a través de ustedes se rinde homenaje a los millones de trabajadores peruanos, desde el niño que dejó de ser niño porque la vida lo puso a trabajar a temprana edad, hasta los empresarios que construyen un destino y una esperanza para sus empleados, apoyan su desarrollo y convierten el éxito de la empresa, en parte de la vida de cada uno de ellos, para que sus familias tengan el destino y el futuro que se merece cada uno en el Perú;

Que, la actual Gestión Edil tiene como política, estimular y felicitar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, en días festivos como el presente que se conmemora a nivel mundial el día del trabajo, por lo que resulta justo y merecido otorgar el reconocimiento, a través del presente acto resolutivo;

En uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 20° inciso 06° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972:

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: RECONOCER y FELICITAR**, a todos los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Ambo, por el día del Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:





Nº	Apellidos y Nombres	Cargo
01	Astete Hoyos David Edgardo	Gerencia de Rentas
02	Avila Reyes Susana	Secretaria General
03	Cabrera Salazar Miguel Ángel	Gerente de Administración y Finanzas
04	Cruz Rivas Víctor Hugo	Procurador Municipal
05	Fernández Celadita Marco Antonio	Gerente de Servicios Sociales
06	Pacheco Trujillo Dangelo Henry	Gerente de GIDEL
07	Román Vásquez Edwin	Asesor Jurídico
08	Sánchez Vega Jabier Hildebrando	Gerente de Servicios Comunales.



Nº	Apellidos y Nombres	Cargo
01	Albornoz Falcón Nelson Delfin	Ejecutor Coactivo
02	Arrieta Espinoza Juvenal Joaquín	Policia Municipal
03	Arrieta Rodríguez, Rosaura Amparo	Equipo de Trabajo de Trámite Doc.
04	Avila Figueroa, Ligia Dalva	Equipo de Trabajo de Registro Civil.
05	Bravo Ramírez Rosas.	Obrero
06	Calderón Rojas Isidoro	Jefe de Pool de Maquinarias.
07	Chávez Sánchez Kelita	Equ. De Trabajo Educación, Cultura y Deporte.
08	Espinoza Montesinos Macario	Chofer
09	Fano Chávez Oscar	Cajero I
10	Gargurevich Herrera, Marcela del Socorro	Equ. de Trabajo de Tributación
11	Martel León Julián	Guardián
12	Martínez Vásquez Bidal	Policia Municipal
13	Palacios Trujillo Rosa Isabel	Jefe de Personal
14	Quispe Meza Benigno	Obrero
15	Ramos Vela Roberto Aricio	Obrero
16	Reymundo Vargas Rufino	Obrero
17	Rivera Espinoza Simón	Obrero
18	Rojas Arias Pepe	Chofer
19	Santos Apolinario Bernabe	Jefe de la Oficina de Defensa Civil
20	Tucto Lavado Felicitas	Equ. De trabajo de Recaudación.
21	Uchuya Céspedes Amalia del Pilar	Asistente de Secretaria General
22	Veliz Rolando Juan	Equ. De Trabajo Almacén.
23	Venturo Languasco, Elvis Alfredo	Policia Municipal.
24	Zamudio Escriba Gerardo	Mecánico
25	Zevallos Fretel, Yuri Orlando.	Equ. De Trabajo de Fiscalización.



01	Aguirre Arbi Magali Marleni	Asistente Plan. Y Pto
02	Beraún Tolentino Erick Sadi	Auxiliar Coactivo
03	Cámara Rivera Gady	Casa Materna
04	Castillo Tello Marisa	Oficina Defensa Civil
05	Centeno Acosta Betsi	Respons. Del PCA
06	Chaucas Navarro Yanssli	Asistente de SS.CC
07	Córdova Salazar Liz Sandra	Asist. Adm PCA
08	Fano Herrera Jessica	Asiste Asesor Legal
09	Flores Canaza Francisco	Catastro
10	Gallardo Cajas Zenia Antonia	Casa Materna
11	Giles Uzuriaga Pablo	TIC
12	Martel Cabrera Daniel	Bibliotecario
12	Mata Moran Angie Rubi	Asistente Tesorería
14	Mendoza Abad Jersi Edgardo	Unidad Formuladora
15	Pérez Cajas Leslye Karina	Imagen Institucional
16	Pulido Celadita Mirla Diana	Asistente de la Gerencia de Adm.
17	Ramos Jacobe Helida Milena	Secretaria de GIDEL
18	Rivera Rojas Wilmer Brus	Asistente de Abastecimiento
19	Rivera Villar Madeleine Yanet	Administradora del Mercado
20	Rodríguez Domínguez Lesly Karol	Vaso de Leche
21	Segovia Capcha Ricardo Juan	Contador
22	Tello Bravo Jaime	Asistente de Abastecimiento
23	Tineo Aguirre Noemi	Archivo Central
24	Tineo Villanueva, Ada	Encargada Tesorería
25	Almerco Barrueta Gómez Ezequiel	Guardián Casa Materna
26	Arias Huallpa Marcelino	Guardián Mercado
27	Cardenas Trujillo Ramón	Guardián MPA
28	Contreras Capcha, Yanet Verónica	Guardián PCA
28	Espinoza Celis Juan	Guardián Pool Maquinarias
30	López Orbezo Edgar	Chofer Alcaldía
31	Martínez Salazar Juan	Guardián Estadio Municipal
32	Montesinos Espinoza Nilo	Guardián Mercado
33	Ponce Trujillo Francisco	Guardián Cementerio
34	Rodríguez Montesinos Rosita	Guardián Palacio Municipal
35	Romero Gómez Emilia	Guardián
36	Avila Astete Juan Carlos	Serenazgo
37	Avila López Juan Carlos	Serenazgo
38	Cotrina Chávez Víctor	Serenazgo
39	Cruz García Julián	Serenazgo
40	Huamán Munguía José Manuel	Serenazgo
41	Huamán Trujillo Diane Maritza	Serenazgo
42	Jiménez Landaveri Fredy Américo	Serenazgo
43	Palpan Agüero Luigui Aldo	Serenazgo
44	Aguiero Olazo Antero Daniel	Baja-Policia-Lim.Pub.
45	Cajas Rivera Jacinto	Baja-Policia-Lim.Pub.



46	Cajas Trujillo Germán	Baja-Policia-Lim.Pub.
47	Caldero López Juan Carlos	Baja-Policia-Lim.Pub.
48	Córdova Cotrina Alejandro	Baja-Policia-Lim.Pub.
49	Cruz Allpa Juan	Baja-Policia-Lim.Pub.
50	López Herrera Abel	Baja-Policia-Lim.Pub.
51	Martel Ramírez Hurtado	Baja-Policia-Lim.Pub.
52	Orbezo Valerio Octavio	Baja-Policia-Lim.Pub.
53	Ríos Bravo Zósimo	Baja-Policia-Lim.Pub.

**ARTICULO SEGUNDO:** DAR, lectura y HACER entrega de la presente Resolución de Alcaldía, con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.





## ANEXO 14 Contrato de trabajo a plazo fijo



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

46

### CONTRATO A PLAZO FIJO N° 007-2022-MPA/GAYRH



Conste por el presente documento que se suscribe en tres ejemplares con igual tenor y valor, el Contrato sujeto a modalidad que el amparo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas complementarias, que celebran de una parte la **Municipalidad Provincial de Ambo, con RUC N° 20146008926 y domiciliado real en Jr. Constitución N° 353, en la Ciudad de Ambo, Provincia de Ambo y Departamento de Huánuco**, debidamente representada por la **Mag. María Lucila Sánchez Minaya**, identificada con DNI N° 22509199, en su calidad de **Gerente de Administración y Recursos Humanos** y en mérito a la Resolución de Alcaldía N° 213-2019-MPA-A de fecha 22 de abril de 2019 que delega la facultad de suscribir contratos bajo el Decreto Legislativo N° 728, a quien en adelante se le denominará **"EL EMPLEADOR"** y de la otra parte al Sr. **ESTIAN CRUZ FANO** con DNI N° 80109392, con domicilio legal en BQ Andrés Avelino Cáceres K-5-AA - HH. A. Cáceres, DISTRITO DE AMBO - PROVINCIA DE AMBO - DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO; quien en adelante se denominará **"EL TRABAJADOR"**, en los términos y condiciones siguientes.

#### CLAUSULA PRIMERA: (Base Legal)

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Ley N° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. y demás normas conexas.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR - Ley de Fomento al Empleo.
- Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 26771 - Regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por Ley N° 30222 y Ley N° 31246.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por Decreto Supremo N° 006-2014-TR y Decreto Supremo N° 016-2016-TR.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Las demás disposiciones legales que regulan el Contrato de Trabajo.

**EL EMPLEADOR** es un órgano de Gobierno Local, emanada de la voluntad popular. Con personería jurídica de derecho público interno, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, por ende, requiere de la contratación de un trabajador para cubrir temporalmente la plaza de **PERSONAL DE LIMPIEZA**, para la Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales.

#### SEGUNDO: ANTECEDENTES

Que mediante Decreto Supremo N° 025-2021-SA, publicado en el diario oficial El Peruano el 14 de agosto de 2021, se dispuso la Prorroga de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos



Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario a partir del 03 de setiembre de 2021.

Que, con Decreto Supremo N° 186-2021-PCM se prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM, Decreto Supremo N° 167-2021-PCM y Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del sábado 1 de enero de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; por lo que,

Mediante Informe N°420-2021-MPA/GGARN de Fecha 29 de diciembre del 2021, el Gerente de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, solicita la contratación de ocho trabajadores a partir del 01 de enero 2022. Asimismo, mediante Provedo N°6605-2021-AGyRH la Gerencia de Administración y Recursos Humanos dispone dar trámite correspondiente, para la contratación por Dos Meses del 01 de enero 2022 hasta el 28 de febrero 2022; visto bueno de la Gerencia de Planificación y Presupuesto sobre disponibilidad presupuestal, procederá a efectuar el trámite de elaboración del contrato A Plazo Fijo.

### **TERCERO: OBJETIVO DEL CONTRATO**

Por el presente contrato, EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios a LA MUNICIPALIDAD para realizar las actividades de: **PERSONAL DE LIMPIEZA**, para la Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, de conformidad con el Artículo 9° del texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **CUARTO: PLAZO DE CONTRATO**

Las partes acuerdan que el plazo del presente contrato se inicia a partir del día 01 de enero 2022 hasta el 28 de febrero 2022, pudiendo ser renovado, si existe la necesidad de la Municipalidad, queda extendido expresamente que el contrato terminara en la fecha señalada, para ese efecto sin que la municipalidad deba oficializar previamente por tratarse de un contrato accidental por necesidad de servicio.

### **QUINTO: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO**

En contraprestación a los servicios, EL EMPLEADOR se obliga pagar una remuneración mensual de Novecientos Treinta y 00/100 (S/.930.00). Igualmente se obliga a facilitar al trabajador los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades, y a otorgar los beneficios que por ley tuvieran los trabajadores del centro de trabajo contratados.

### **SEXTO: JORNADA LABORAL**

Las funciones que desempeñen EL TRABAJADOR, serán cumplidas en el horario de trabajo que EL EMPLEADOR les señale dentro de la jornada laboral, reconociendo EL TRABAJADOR el derecho de la municipalidad de modificar el horario de trabajo de acuerdo a sus necesidades operativas para asegurar el cumplimiento de sus fines institucionales. Quedan expresamente convenidos que EL EMPLEADOR tiene la facultad de modificar el horario de trabajo cuantas veces lo requiere para el mejor cumplimiento de sus fines institucionales.

### **SEPTIMO: RESOLUCIÓN DEL CONTRATO**

EL EMPLEADOR, está facultado a resolver el contrato antes del vencimiento del mismo, si hay causa justificada que puede estar relacionado con la capacidad o con la conducta del trabajador, debidamente comprobada.





**OCTAVO: CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES**

EL TRABAJADOR, se compromete a cumplir con lealtad sus obligaciones aplicando para ello toda su capacidad, experiencia y esfuerzo; vigilándose celosamente intereses de la Municipalidad Provincial de Ambo, así como ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor responsabilidad y diligencia.

**NOVENO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Es Política del EMPLEADOR gestionar y garantizar las condiciones de seguridad, salud, higiene, limpieza, integridad física, mental y social de los servidores al interior de la institución. Igual compromiso exige a EL TRABAJADOR, quien, es el único responsable de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en el área de trabajo donde realice sus LABORES.



EL EMPLEADOR brindará en todo momento las medidas de seguridad para garantizar y preservar la integridad física de los trabajadores durante la permanencia en el local institucional. EL EMPLEADOR debe instruir a su personal en los procedimientos de trabajo seguro a seguir en cada tarea. EL EMPLEADOR podrá en cualquier momento verificar el cumplimiento de dichas medidas mediante visitas a los servidores.

**DÉCIMA: APLICACIÓN SUPLETORIA**

En todo lo no previsto por el presunto contrato, se estará a las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo sujeto a modalidad, contenidos en texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley productividad y competitividad laboral.

En señal de conformidad y aprobando con las condiciones establecidas en el presente documento, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la Provincia de Ambo, a los 30 días del mes de diciembre del año 2021.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO  
Mag. María Lucía Sánchez Minaya  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

CRISTIAN CRUZ FANO  
DNI N° 80109392





## CONTRATO A PLAZO FIJO N°006-2022-MPA/GAYRH

Conste por el presente documento que se suscribe en cuatro ejemplares con igual tenor y valor, el Contrato sujeto a modalidad que el amparo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas complementarias, que celebran de una parte la **Municipalidad Provincial de Ambo**, con RUC N° 20146008926 y domiciliado real en Jr. Constitución N° 353, en la Ciudad de Ambo, Provincia de Ambo y Departamento de Huánuco, debidamente representada por la **Mag. María Lucila Sánchez Minaya**, identificada con DNI N° 22509199, en su calidad de **Gerente de Administración y Recursos Humanos** y en mérito a la Resolución de Alcaldía N° 213-2019-MPA-A de fecha 22 de abril de 2019 que delega la facultad de suscribir contratos bajo el Decreto Legislativo N° 728, a quien en adelante se le denominará "**EL EMPLEADOR**" y de la otra parte a la **Sr. CHELA DELICIA CAJAS LOZANO** con DNI N° 22643521, con domicilio legal en el caserío de Poma, Distrito de Ambo - Provincia de Ambo - Departamento de Huánuco; quien en adelante se denominará "**EL TRABAJADOR**", en los términos y condiciones siguientes.

### CLÁUSULA PRIMERA: (Base Legal)

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Ley N° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y demás normas conexas.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR - Ley de Fomento al Empleo.
- Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 26771 - Regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por Ley N° 30222 y Ley N° 31246.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por Decreto Supremo N° 006-2014-TR y Decreto Supremo N° 016-2016-TR.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Las demás disposiciones legales que regulan el Contrato de Trabajo.

**EL EMPLEADOR** es un órgano de Gobierno Local, emanada de la voluntad popular. Con personería jurídica de derecho público interno, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, por ende, requiere de la contratación de un trabajador para cubrir temporalmente la plaza de **VIGILANTE DEL RELLENO SANITARIO**, para la Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales.

### SEGUNDO: ANTECEDENTES

Que mediante Decreto Supremo N° 025-2021-SA, publicado en el diario oficial El Peruano el 14 de agosto de 2021, se dispuso la Prorroga de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario a partir del 03 de setiembre de 2021.



## MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

42

Que, con Decreto Supremo N° 186-2021-PCM se proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM,

N° 152-2021-PCM, Decreto Supremo N° 167-2021-PCM y Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del sábado 1 de enero de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; por lo que,

Mediante Informe N°420-2021-MPA/GGARN de Fecha 29 de diciembre del 2021, el Gerente de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, solicita la contratación de ocho trabajadores a partir del 01 de enero 2022. Asimismo, mediante Provelido N°6605-2021-MPA-GAyRH la Gerencia de Administración y Recursos Humanos dispone dar trámite correspondiente, para la contratación por Dos Meses del 01 de enero 2022 hasta el 28 de febrero 2022; visto bueno de la Gerencia de Planificación y Presupuesto sobre disponibilidad presupuestal, procederá a efectuar el trámite de elaboración del contrato A Plazo Fijo.



### TERCERO: OBJETIVO DEL CONTRATO

Por el presente contrato, EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios a LA MUNICIPALIDAD para realizar las actividades de: **VIGILANTE DEL RELLENO SANITARIO**, para la Unidad de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, de conformidad con el Artículo 9° del texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### CUARTO: PLAZO DE CONTRATO

Las partes acuerdan que el plazo del presente contrato se inicia a partir del día 01 de enero 2022 hasta el 28 de febrero 2022, pudiendo ser renovado, si existe la necesidad de la Municipalidad, queda extendido expresamente que el contrato terminara en la fecha señalada, para ese efecto sin que la municipalidad deba oficializar previamente por tratarse de un contrato accidental por necesidad de servicio.

### QUINTO: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

En contraprestación a los servicios, EL EMPLEADOR se obliga pagar una remuneración mensual de Novecientos Treinta y 00/100 (S/930.00). Igualmente se obliga a facilitar al trabajador los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades, y a otorgar los beneficios que por ley tuvieran los trabajadores del centro de trabajo contratados.

### SEXTO: JORNADA LABORAL

Las funciones que desempeñen EL TRABAJADOR, serán cumplidas en el horario de trabajo que EL EMPLEADOR les señale dentro de la jornada laboral, reconociendo EL TRABAJADOR el derecho de la municipalidad de modificar el horario de trabajo de acuerdo a sus necesidades operativas para asegurar el cumplimiento de sus fines institucionales. Quedan expresamente convenidos que EL EMPLEADOR tiene la facultad de modificar el horario de trabajo cuantas veces lo requiere para el mejor cumplimiento de sus fines institucionales.





## MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

41

### SEPTIMO: RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

EL EMPLEADOR, está facultado a resolver el contrato antes del vencimiento del mismo, si hay causa justificada que puede estar relacionado con la capacidad o con la conducta del trabajador, debidamente comprobada.

### OCTAVO: CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

EL TRABAJADOR, se compromete a cumplir con lealtad sus obligaciones aplicando para ello toda su capacidad, experiencia y esfuerzo; vigilándose celosamente intereses de la Municipalidad Provincial de Ambo, así como ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor responsabilidad y diligencia.

### NOVENO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es Política del EMPLEADOR gestionar y garantizar las condiciones de seguridad, salud, higiene, limpieza, integridad física, mental y social de los servidores al interior de la institución. Igual compromiso exige a EL TRABAJADOR, quien, es el único responsable de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en el área de trabajo donde realice sus LABORES.


EL EMPLEADOR brindará en todo momento las medidas de seguridad para garantizar y preservar la integridad física de los trabajadores durante la permanencia en el local institucional. EL EMPLEADOR debe instruir a su personal en los procedimientos de trabajo seguro a seguir en cada tarea. EL EMPLEADOR podrá en cualquier momento verificar el cumplimiento de dichas medidas mediante visitas a los servidores.

### DÉCIMA: APLICACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto por el presunto contrato, se estará a las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo sujeto a modalidad, contenidos en texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley productividad y competitividad laboral.

En señal de conformidad y aprobando con las condiciones establecidas en el presente documento, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la Provincia de Ambo, a los 30 días del mes de diciembre del año 2021.

  
Mag. María Lucrecia Sánchez Minaya  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y  
RECURSOS HUMANOS

  
CHELA D. CAJAS LOZANO  
DNI N° 22643521





## ANEXO 17 Entrega de certificados por capacitaciones impartidas al personal DL. 728



FOTOGRAFÍA 03: Entrega de certificados a los participantes de la capacitación.

Fuente: Municipalidad Provincial de Ambo (2022)  
Elaboración: *Propia*



FOTOGRAFÍA 03: Entrega de certificados al personal obrero de parques y jardines y al director de la Agencia Agraria – Ambo.

Fuente: Municipalidad Provincial de Ambo (2022)  
Elaboración: *Propia*

## ANEXO 18 Certificado de reconocimiento al personal DL. 728



Fuente: Municipalidad Provincial de Ambo (2022)

Elaboración: Propia

**ANEXO 19 Fotografías por reconocimiento al personal por asistencias a capacitaciones en SST.**









**ANEXO 20 Resultados del cumplimiento de metas al 31 de marzo del año 2022 del reconocimiento a la ejecución de inversiones para los gobiernos locales**

N°	Ubigeo	Departamento	Provincia	Distrito	Clasificación Municipal	Puntaje Actividad 1	Puntaje Actividad 2	Puntaje Total	Resultado antes de evaluación de DGPMI	Puntaje Actividad 2 con descuentos por evaluación DGPMI	Puntaje Total Final	Resultado Final
918	090724	09. HUANCVELICA	07. TAYACAJA	24. LAMBRA	G	30	50	80	Sí Cumple	50	80	Sí Cumple
919	090725	09. HUANCVELICA	07. TAYACAJA	25. COCHABAMBA	G	0	0	0	No Cumple			
920	100101	10. HUANUCO	01. HUANUCO	01. HUANUCO	A	30	0	30	No Cumple			
921	100102	10. HUANUCO	01. HUANUCO	02. AMARILIS	D	30	70	100	Sí Cumple	70	100	Sí Cumple
922	100103	10. HUANUCO	01. HUANUCO	03. CHINCHAO	G	30	0	30	No Cumple			
923	100104	10. HUANUCO	01. HUANUCO	04. CHURUBAMBA	G	30	70	100	Sí Cumple	70	100	Sí Cumple
924	100105	10. HUANUCO	01. HUANUCO	05. MARGOS	F	30	70	100	Sí Cumple	70	100	Sí Cumple
925	100106	10. HUANUCO	01. HUANUCO	06. QUISQUI	G	30	70	100	Sí Cumple	0	30	No Cumple
926	100107	10. HUANUCO	01. HUANUCO	07. SAN FRANCISCO DE CAYRAN	G	30	70	100	Sí Cumple	70	100	Sí Cumple
927	100108	10. HUANUCO	01. HUANUCO	08. SAN PEDRO DE CHAULAN	G	30	0	30	No Cumple			
928	100109	10. HUANUCO	01. HUANUCO	09. SANTA MARIA DEL VALLE	G	0	0	0	No Cumple			
929	100110	10. HUANUCO	01. HUANUCO	10. YARUMAYO	G	30	70	100	Sí Cumple	70	100	Sí Cumple
930	100111	10. HUANUCO	01. HUANUCO	11. PILLCO MARCA	D	0	0	0	No Cumple			
931	100112	10. HUANUCO	01. HUANUCO	12. YACUS	F	30	70	100	Sí Cumple	0	30	No Cumple
932	100113	10. HUANUCO	01. HUANUCO	13. SAN PABLO DE PILLAO	G	0	0	0	No Cumple			
933	100201	10. HUANUCO	02. AMBO	01. AMBO	B	30	0	30	No Cumple			
934	100202	10. HUANUCO	02. AMBO	02. CAYNA	F	0	0	0	No Cumple			
935	100203	10. HUANUCO	02. AMBO	03. COLPAS	G	0	70	70	No Cumple			
936	100204	10. HUANUCO	02. AMBO	04. CONCHAMARCA	G	0	0	0	No Cumple			
937	100205	10. HUANUCO	02. AMBO	05. HUACAR	G	30	0	30	No Cumple			
938	100206	10. HUANUCO	02. AMBO	06. SAN FRANCISCO	F	0	50	50	No Cumple			
939	100207	10. HUANUCO	02. AMBO	07. SAN RAFAEL	G	30	70	100	Sí Cumple	70	100	Sí Cumple
940	100208	10. HUANUCO	02. AMBO	08. TOMAY KICHWA	F	0	0	0	No Cumple			
941	100301	10. HUANUCO	03. DOS DE MAYO	01. LA UNION	B	0	0	0	No Cumple			

## ANEXO 21 Resultados finales del cumplimiento de las metas del Tramo II del año 2022 del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI)

Nº	Ubigeo	Departamento	Provincia	Distrito	Clasificación municipal	Compromiso 1: Mejora del estado nutricional y de salud de niñas y niños de 3 a 12 meses	Compromiso 2: Mejora de los niveles de recaudación del Impuesto Predial			Compromiso 3: Implementación de un sistema integrado de residuos sólidos costenable			Compromiso 4: Mejora de la prestación de servicios de saneamiento rural		
						Indicador 1.1 Porcentaje de niñas y niños de 3 a 6 meses de edad que reciben visitas domiciliarias para la prevención de la anemia, salud y cuidado infantil	Indicador 2.1 Porcentaje de efectividad de recaudación del Impuesto Predial corriente	Indicador 2.2 Porcentaje de recaudación de recaudación 2023 del Impuesto predial respecto al año 2022	Indicador 3.1 Porcentaje de residuos sólidos inorgánicos municipales valorizados	Indicador 3.2 Porcentaje de residuos sólidos orgánicos municipales valorizados	Indicador 3.3 Cantidad de puntos orificios recuperados, mantenidos, puntos orificios erráticos y puntos orificios potenciales prevenidos, de acumulación de residuos sólidos municipales	Indicador 4.1 Número de sistemas de agua potable en estado bueno después del mantenimiento preventivo o correctivo	Indicador 4.2 Número de sistemas de agua potable operativos que suministran agua con adecuada concentración de cloro residual	Indicador 4.3 Número de viviendas de centros poblados con sistemas de disposición sanitaria de excretas y/o aseo sanitario que reciben limpieza	
928	100110	HUANUCO	HUANUCO	YARUMAYO	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
929	100111	HUANUCO	HUANUCO	FILLO MARCA	D	SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	
930	100112	HUANUCO	HUANUCO	YACUS	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
931	100113	HUANUCO	HUANUCO	SAN PABLO DE FILLAO	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	
932	100201	HUANUCO	AMBO	AMBO	B	NO APLICA	NO CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
933	100202	HUANUCO	AMBO	CAYNA	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
934	100203	HUANUCO	AMBO	COLPAS	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	
935	100204	HUANUCO	AMBO	CONCHAMARCA	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
936	100205	HUANUCO	AMBO	HUACAR	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
937	100206	HUANUCO	AMBO	SAN FRANCISCO	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	
938	100207	HUANUCO	AMBO	SAN RAFAEL	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
939	100208	HUANUCO	AMBO	TOMAY KICHWA	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
940	100301	HUANUCO	DOS DE MAYO	LA UNION	B	NO APLICA	NO CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
941	100307	HUANUCO	DOS DE MAYO	CHUGUIS	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
942	100311	HUANUCO	DOS DE MAYO	MARIAS	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
943	100313	HUANUCO	DOS DE MAYO	PACHAS	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
944	100316	HUANUCO	DOS DE MAYO	QUIVILLA	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
945	100317	HUANUCO	DOS DE MAYO	RIPAN	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
946	100321	HUANUCO	DOS DE MAYO	SHUNQUI	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	
947	100322	HUANUCO	DOS DE MAYO	SILLAPATA	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
948	100323	HUANUCO	DOS DE MAYO	YANAS	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
949	100401	HUANUCO	HUACAYBAMBA	HUACAYBAMBA	B	NO APLICA	NO CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	NO APLICA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
950	100402	HUANUCO	HUACAYBAMBA	CANCHABAMBA	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
951	100403	HUANUCO	HUACAYBAMBA	COCHABAMBA	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	
952	100404	HUANUCO	HUACAYBAMBA	PINRA	G	NO CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
953	100501	HUANUCO	HUAMALIES	LLATA	B	NO APLICA	NO CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
954	100502	HUANUCO	HUAMALIES	ARANCAY	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
955	100503	HUANUCO	HUAMALIES	CHAVIN DE PARIARCA	F	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
956	100504	HUANUCO	HUAMALIES	JACAS GRANDE	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	SI CUMPLE	SI CUMPLE	
957	100505	HUANUCO	HUAMALIES	JIRCAN	G	SI CUMPLE	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas (2023)

Elaboración: Propia

# ANEXO 22 David Herrera estrena a su cuarto gerente municipal



The image shows a screenshot of a news article on the website 'Página 3'. The article is titled 'David Herrera estrena a su cuarto gerente municipal'. The author is 'AMBO- Miguel Domínguez'. The article text describes the appointment of José Luis Soría Astete as the fourth municipal manager of the Municipality Provincial of Azuay. It mentions that Soría Astete previously worked as a manager of Administration and Finance for the Municipality Provincial of Píscara in 2020 and part of this year. A quote from the mayor of the province of Azuay, David Herrera Yumpe, is included, praising Soría Astete's experience and commitment. The article also notes that Soría Astete is replacing José Luis Cárdenas, who has been in charge of the position.

**David Herrera estrena a su cuarto gerente municipal**

AMBO- Miguel Domínguez

El contador público colegiado José Luis Soría Astete se convirtió en el cuarto gerente municipal de la administración de David Herrera Yumpe en la Municipalidad Provincial de Azuay.

Natural de Huánuco, Soría Astete se desempeñó como gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad provincial de Píscara el 2020 y parte de este año.

«Recibí la confianza del alcalde de la provincia de Azuay, David Herrera Yumpe, y nuestro objetivo es cumplir a cabalidad el cargo encomendado en gestionar proyectos a favor para la provincia, empoderamiento en el cumplimiento de las metas, plan de incentivos, sello municipal que son indicadores de gestión», refirió.

José Luis ocupa el cargo que había sido encargado a Armándo Cárdenas.

**Related Posts**

Fuente: Diario Página 3 (2022)  
Elaboración: Propia

## ANEXO 23 Panel fotográfico











## NOTA BIOGRÁFICA



Formación Profesional: Abogado Favio Andre Castañeda Escalante, nació en el Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco; realizó sus estudios primarios y secundarios en el distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco; posteriormente realizó sus estudios universitarios de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y obtuvo el grado de Bachiller y el Título en Ciencias Políticas - Abogado. En el año 2018, inició sus labores como Asistente en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huánuco, especializándome en la gestión pública de gobiernos locales y que año tras años participe en diversos cursos, capacitaciones, diplomados y especializaciones, realizó sus estudios de Posgrado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco. Actualmente se desempeña como Auditor Legal de la Municipalidad distrital de Amarilis, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO**

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 18:00 horas del día viernes 05 de julio del 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

**Dr. Gerardo GARAY ROBLES**  
**Mg. Emigdio RAMOS CORNELIO**  
**Mg. Frederik Luis Eloy JARA TORREJON**

**PRESIDENTE**  
**SECRETARIO**  
**VOCAL**

Acreditados mediante Resolución N° 01894-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 26 de junio del 2024, de la tesis titulada "INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022", presentada por el maestrando, **Favio Andre CASTAÑEDA ESCALANTE**, con el asesoramiento del **Mg. Renzo Fidel PASQUEL CAJAS**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos del Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
<b>Favio Andre CASTAÑEDA ESCALANTE</b>	16	16	16	16

Obteniendo en consecuencia el maestrando, **Favio Andre CASTAÑEDA ESCALANTE**, la nota de DIECISEIS (16), equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la Universidad Nacional Hermilillo Valdizán de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 19:50 horas del día viernes 05 de julio del 2024, firmando en señal de conformidad.

  
PRESIDENTE  
DNI N° 22429490

  
SECRETARIO  
DNI N° 22435369

  
VOCAL  
DNI N° 22514173

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno  
0 a 13: Deficiente





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 225-2024-SOFTWARE  
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente *CONSTANCIA DE SIMILITUD*, aplicando el software TURNITIN, a la tesis titulado **INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022**, reportando un **11%** de similitud, correspondiente al Maestría **Favio Andre CASTAÑEDA ESCALANTE**, considerando como asesor al **Mg. Renzo PASQUEL CAJAS**.

**DECLARANDO (APTO)**

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 19 de junio de 2024.



*some*

**Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez**  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNHEVAL**

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022**

AUTOR

**FAVIO ANDRE CASTAÑEDA ESCALANTE**

RECUENTO DE PALABRAS

**22939 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**124597 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**86 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**463.7KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 19, 2024 3:57 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 19, 2024 3:59 PM GMT-5**

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **11% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	6%
2	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
6	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>dokumen.pub</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-12</b> Submitted works	<1%

9	<b>unapiquitos on 2023-01-27</b> Submitted works	<1%
10	<b>repositorio.unajma.edu.pe</b> Internet	<1%
11	<b>equiposytalento.com</b> Internet	<1%
12	<b>bioestadistico.com</b> Internet	<1%
13	<b>Universidad Católica del CIBAO on 2021-07-19</b> Submitted works	<1%
14	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Internet	<1%
15	<b>coursehero.com</b> Internet	<1%
16	<b>Universidad Alas Peruanas on 2022-09-10</b> Submitted works	<1%

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL**

**1. Autorización de Publicación:** (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	POSGRADO
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Título que otorga	

**2. Datos del (los) Autor(es):** (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	CASTAÑEDA ESCALANTE FAVIO ANDRE							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	71869956
Correo Electrónico:	Favioandre280@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

**3. Datos del Asesor:** (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	PASQUEL CAJAS RENZO FIDEL							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	71126781
ORCID ID:	0000-0001-6292-5955							

**4. Datos de los Jurados:** (Ingrese los datos según corresponda, primera apellidos luego nombres)

Presidente	GARAY ROBLES GERARDO
Secretario	RAMOS CORNELIO EMIGIDIO
Vocal	JARA TORREJON FREDERIK LUIS ELOY
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

**5. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la información en el Acta de Sustentación)	2024							
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional	
Palabras claves	CONTRATOS			DESEMPEÑO		CLIMA ORGANIZACIONAL		
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo	
(*) Sustentar razón:								

**6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acto de Sustentación)
<b>INFLUENCIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022</b>
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermiño Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentados, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraran causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

**7. Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermiño Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consistiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	CASTAÑEDA ESCALANTE FAVIO ANDRE	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 19 de agosto del 2024

**Nota:**

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponda.
- ✓ Llevar este formato de forma digital, con tipo de letra callari, tamaño de fuente 00, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escribe en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).